

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT PPD MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : MUHAMMAD IIS MISBAHUDDIN
NPM : 1805160295
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 November 2022, Pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IIS MISBAHUDDIN
N P M : 1805160295
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

(DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IIS MISBAHUDDIN
N P M : 1805160295
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH UPT PPD MEDAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Muhammad iis Misbahuddin
N.P.M : 1805160295
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi bab 1 penulisan x-axis dan y-axis sesuai dengan rumus dan variabel yang ada pada penelitian	5/6-22	Ri
Bab 2	Tambahkan bab untuk setiap variabel yang ada Revisi referensi dan format penulisan	17/6-22	Ri
Bab 3	Revisi bab 3 mengenai instrumen yang digunakan dan permasalahan penelitian yang dipilih dan sampel	22/6-22	Ri
Bab 4	Revisi bab 4 mengenai etimologi dan definisi penelitian, rumus, dan penulisan pada bab 4	15/5-22	Ri
Bab 5	Revisi bab 5 mengenai rumus masalah yang terjadi di objek penelitian kesimpulan sesuai dengan rumus penelitian	5/10-22	Ri
Daftar Pustaka	Cek kembali referensi yang ada di bab 1-4, selanjutnya harus terlampir dan daftar pustaka	21/10-22	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	25/10-22	Ri

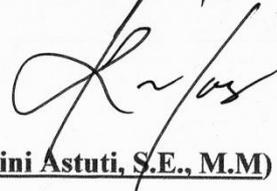
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 25 Oktober 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Rini Astuti, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad iis Misbahuddin
NPM : 1805160295
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Juli 2022
Perbuat Pernyataan



Muhammad iis Misbahuddin

NB :

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pemyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT PPD MEDAN UTARA

Muhammad iis Misbahuddin

miismisbahuddin@gmail.com

Program Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada pegawai Kantor Samsat Putri Hijau Medan Badan Pengelolaan d Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara. Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif dan metode pendekatan didalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan, berdasarkan jenis data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai dan dengan menggunakan teknik sampling jenuh membuat sampel pada penelitian ini berjumlah 68 pegawai yang ada pada UPT PPD Medan utara. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner/Angket dan teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas Data, Uji Gejala Multikolinearitas, Uji Hipotesis, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian ini membuktikan penelitian ini secara bersama sama Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON MANAGEMENT AGENCY REGIONAL TAXES AND LEVIES OF UPT PPD MEDAN UTARA

Muhammad iis Misbahuddin
miismisbahuddin@gmail.com
Management Study Program

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of the employees of the Samsat Putri Hijau Medan Office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of UPT PPD Medan Utara. The research uses a quantitative methodology and the approach method in this study uses quantitative descriptive to describe the results of the research conducted, based on the type of data collected by the authors in this study. The population in this study amounted to 65 employees and by using saturated sampling technique the sample in this study amounted to 68 employees at UPT PPD Medan Utara. The data collection technique in this study used a Questionnaire/Questionnaire and data analysis techniques using Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test, Data Normality Test, Multicollinearity Symptom Test, Hypothesis Testing, t Test, F Test, Coefficient of Determination. The data processing in this study uses SPSS 24. The results of this study prove that this research together with Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Tax and Levy Management Agency UPT PPD Medan Utara.

Kata kunci: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyusun laporan Skripsi ini berdasarkan apa yang telah penulis lakukan di Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang.

Skripsi itu sendiri merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh dalam program studi Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selain untuk menuntaskan program studi yang penulis tempuh, kerja praktek ini juga banyak memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun untuk pengalaman yang tidak dapat penulis temukan saat perkuliahan.

Dalam menyelesaikan penulisan laporan ini penulis mendapat kesulitan dan kendala, namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan semaksimal mungkin.

Atas segala bantuan dan dukungan yang telah saya dapatkan dari berbagai pihak, maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan kakak penulis yang selalu memberikan doa, dukungan serta motivasi.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri, S.E, M.M, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr Ade Gunawan, S.E, M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Rini Astuti, S.E, M.M** selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan Skripsi.
9. Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara yang telah berkenan memberikan pekerjaan dan mengarahkan penulis selama melaksanakan Skripsi.
10. Rekan-rekan Skripsi dan teman-teman tingkat akhir, baik itu dari UMSU maupun dari instansi pendidikan lainnya.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada laporan Skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk membantu dalam penyempurnaan laporan ini. Sehingga laporan Skripsi ini menjadi lebih sempurna dan memberikan banyak manfaat bagi penulis dan setiap pembaca laporan ini.

Amin Ya Rabbal'alam.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2022

Muhammad iis Misbahuddin
1805160295

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORITIS	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Tujuan & Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Kecerdasan Emosional	17
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional	18

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	19
1.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional	20
2.1.3 Kecerdasan spiritual.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan spiritual.....	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan spiritual	23
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan spiritual	25
2.1.3.4 Manfaat Kecerdasan Spiritual.....	26
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Definisi opsional	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Identitas Responden.....	43
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	44
4.1.3 Uji Kualitas Data	49
1. Uji Validitas	53

2. Uji Reliabilitas	53
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	56
1. Uji Normalitas	56
a. Analisis Grafik	56
b. Analisis Statistik	57
2. Uji Multikolinearitas	58
3. Uji Heterokedasitas	58
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.1.6 Uji Hipotesis	60
1. Uji Secara Parsial (Uji t).....	60
4.1.7 Koefisien Determinasi	62
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	63
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja.....	64
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja.....	65
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.4 Pelaksanaan Penelitian	32
Tabel 3.5 Populasi Penelitian	33
Tabel 4.1 Usia	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spritual.....	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	55
Gambar 4.2 P-plot normalitas	55
Gambar 4.3 Scatterplot.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pemerintahan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada pemerintahan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu pemerintahan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu pemerintahan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi pemerintahan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Begitu pentingnya, kinerja pegawai sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga

perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek terpenting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya emosional dan spriritual, untuk meningkatkan kinerja maka harus diperhatikan dalam menangani masalah emosional. E dapat digolongkan menjadi tujuh yaitu, Amarah, Kesedihan, Rasa takut, Kenikmatan, Cinta, Terkejut dan Jengkel (Goleman, 2002)

Menurut (Goleman, 2007) kecerdasan emosional didefenisikan sebagai suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas seseorang serta kemampuan dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiator perubahan dan penerimanya (Kartono, 2017.) Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan mampu mengekspresikan (menahan) emosinya secara tepat sehingga dapat dikontrol. Banyak orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja.

Menurut (Santika Putra, Latrini, 2016), (Mulyasari, 2018), dan (Fitriastuti, 2013), (Arda, 2017) (Kamal, 2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan kecerdasan emosional , pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi dinilai mampu mengetahui dan

menanggapi perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Keserdasan Spiritual. Spritualitas padarnya merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan prilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menialai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan dengan yang lain.

(Abdul, 2006) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan hidup, dimana orang diminta untuk mengubah penderitaan menjadi semangat kreatif (motivasi) hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kegembiraan. Menurut (Sukidi, 2002.) nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritualis non dogmatis.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2021), (Husnurrosyidah, 2015) yang mengatakan dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) khususnya UPT PPD Medan Utara adalah salah satu Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Daerah yang memiliki tugas di bidang teknis operasional pemungutan pendapatan daerah, Ketatausahaan, serta pelayanan

masyarakat. Dimana diharapkan kinerja yang optimal, khususnya menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam hal pengelolaan Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah kecerdasan emosional dalam instansi ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. peneliti menemukan adanya beberapa pegawai yang memiliki masalah dengan pribadi, keluarga dan lain lain sebagainya di luar ruang lingkup internal instansi sehingga telat masuk kerja, namun rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai tersebut mengakibatkan hilangnya fokus dalam bekerja, beberapa juga terlihat beberapa pegawai yang belum bisa mengelola emosinya dan mengakibatkan salah dalam mengambil suatu keputusan, Damasio dalam (Fenisia, 2019) mengatakan bahwa emosi berperan penting dalam pengambilan keputusan, yakni membantu proses pengambilan keputusan ataupun menghambatnya. Fenomena-fenomena semacam ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok.

Selain masalah kecerdasan emosional, peneliti juga menemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah kecerdasan spiritual. Dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki sikap dan tingkah laku yang baik serta kurangnya tanggung jawab dari tugas yang telah di berikan, beberapa kasus yang sering terjadi ialah pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari. beberapa juga kurang dalam kesadaran diri dan lingkungan kerjanya, kesadaran lingkungan yang rendah mencakup pada kurang pedulinya terhadap sesama, serta kurangnya rasa empati terhadap pegawai lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kecerdasan emosional dan spritualitas dalam meningkatkan

kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Kinerja pegawai selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian pegawai yang kinerjanya masih di bawah standar misalnya pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari.
- b. Pegawai masih memiliki kecerdasan emosional yang belum optimal seperti kurangnya dalam mengontrol emosinya didalam melakukan pekerjaan.
- c. Pegawai masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum baik seperti kurang memiliki sikap dan tingkah laku yang baik serta kurangnya tanggungjawab dari tugas yang telah di berikan, kesadaran lingkungan yang rendah serta kurangnya rasa empati terhadap pegawai lain

1.3 Batasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, pengawasan, disiplin, gaji, kepuasan kerja, Namun di dalam penelitian ini penulis membatasi pada variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara?
- 2 Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara?
- 3 Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

2. Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kecerdasan emosional agar kinerja pegawai meningkat.

c. Manfaat Akademis

1. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat penting kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M, 2018).

Kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Maka unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pegawai yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Rivai, 2014),

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa: kinerja (job perform)

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut (Usman, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa. Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja karyawan adalah interaksi antara individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabata, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasam konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang di dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar mamfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi menurut (Mangkunegara, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki di atas rata-rata (IQ 110- 120), apabila IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai maksimal.

2) Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai terhadap setiap pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin dan kondisi kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. berikut ini adalah berbagai

faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2018)

1) Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan yang mampu memengaruhi sikap disiplin karyawannya.

2) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa yang lain juga ada yang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi.

3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya. Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan

lainnya untuk bekerja lebih keras.

4) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5) Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memerhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.

6) Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Dalam hal ini, pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau

dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu memengaruhi performa karyawan. Caranya, perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.

7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan. Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Seperti dengan menanggapi saran yang diberikan oleh karyawan, atau menghargai kehidupan karyawan dengan cara tidak menghubunginya di hari libur.

8) Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik. Terlebih lagi, saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

9) Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan

tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting. Sederhananya, manajer bisa melakukan dua atau lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas yang tepat.

10) Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar. Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan masalah yang kerap terjadi di tempat kerjanya secara lebih efektif.

11) Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan.

Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya, sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengatakan unsur- unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketepatan, ketelitian dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat di ukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- 3) Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan dan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Usman, 2018) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil kinerja, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas setiap sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja pegawainya.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut (Prawira, 2017) “mengemukakan secara umum bahwa kecerdasan merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi terjadi dalam kehidupan manusia”. Kecerdasan juga merupakan alat untuk belajar untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan semua hal yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, kecerdasan berkembang di luar individu dan mengikat melalui interaksi dengan orang lain.

^ Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah (Bismala & Arianty, 2015). Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain (Kreitner, 2010). Kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai

sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Robbin & Timothy, 2015).

Menurut (Goleman, 2015) “kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri”.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional (Bismala Dkk, 2015) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Sedangkan menurut (Wijono, 2017) seseorang dapat dikatakan Kecerdasan emosional kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

1) Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks)

2) Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Rivai & Prawironegoro, 2015) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut sebagai berikut :

a) Mengenali emosi diri

kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

b) Mengelola emosi,

kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar.

c) Memotivasi diri sendiri

kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri

d) Mengenali emosi orang lain

kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilandasar dalam bersosial.

e) Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas.

Menurut (Goleman, 2015) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

a) Kesadaran diri

kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi

b) Pengaturan diri

kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan

mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

c) Motivasi

kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

d) Mengenali emosi orang lain

kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e) Keterampilan sosial

keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.2.4 Manfaat Kecerdasan Emosional

Manfaat kecerdasan emosional adalah agar terhindarnya seseorang dari emosi yang berlebihan, dapat menyelesaikan masalah dengan perasaan yang terkontrol serta dapat mengelola emosi dengan baik.

Menurut Goleman manfaat kecerdasan emosi merangkum lima bidang yang juga merupakan kemanfaatan dari kecerdasan emosi, yakni: mengenal emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami dan mengenali emosi orang

lain, mengelola hubungan (Jaya, Mulyadi, & Sulaiman, 2012).

Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasikonflik, menjembatani kesengajaan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri, sendiri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas (Djafri, 2017).

Kecerdasan emosional sangat menentukan kesuksesan dalam karier maupun organisasi, manfaat kecerdasan emosi adalah sebagai berikut: (1) Membentuk teamwork yang solid dan hubungan yang saling mempercayai; (2) Komunikasi yang terbuka dan jujur; (3) Loyalitas yang murni; (4) Kreatif dan inovasi; (5) Terobosan teknis dan strategis; (6) Kepemimpinan; (7) Pembuatan keputusan(Hidayat, 2013).

Dengan demikian, dapat disimpulkan manfaat kecerdasan emosional sangat penting bagi diri seseorang, agar terhindar dari hal-hal yang membuat emosi serta mampu mengerti keinginan diri sendiri serta keinginan orang lain.

2.1.3 Kecerdasan spiritual

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan spiritual

Sriptualitas adalah kecerdasan untuk memecahkan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spritual berkaitan pemersatu

seluruh bagian diri manusia lain, yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar, sehingga menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional, dan spritual.

Menurut (Agustian, 2007) menyatakan kecerdasan spritual adalah penjabaran dari gerakan thawaf spritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (Spritual Based Organization) yang sudah baku dan pasti.

Menurut (Zohar dan Marshall, 2007) “menyatakan bahwa kecerdasan spritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran”. Sebagai kecerdasan yang senantiasa yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan

Dari pengertian para ahli di atas dapat di tarik suatu kesimpulan, spritualitas merupakan kecerdasan seseorang dalam memaknai sesuatu dan hubungannya dengan dunia tempatnya hidup yang memberikan penekanan pada energi dan kondisi atau pengalaman yang dapat meyakini individu dengan arah yang bermakna dalam hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan spiritual

(Umam, 2018) dalam pemberian kecerdasan spiritual, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

1) Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2) Titik Tuhan (*God spot*)

adanya bagian dalam otak,0 yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan atau *God Spot*. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual.

Berdasarkan faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kecerdasan spritual karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

Sedangkan Menurut (Zohar dan Marsall, 2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spritual yaitu:

1) Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiran kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, liwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2) Titik tuhan

Yaitu lobus tempora yang meningkat ketika pengalaman religius atau spritual berlangsung, titik titik tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spritual. Namun demikian, titik tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spritual.

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan spritual

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spritual menurut (Sudarmanto, 2015) adalah sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Kemampuan diri dalam menyadari situasi, konsekwensi dan reaksi yang ditimbulkan oleh diri

2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik

Ini akan menuntut kita memikirkan secara jujur apa yang harus kita tanggung demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.

3) Perenungan akan setiap perbuatan

Dengan ini akan membuat diri kita lebih mengenali, menghargai sesuatu dan menjadikan motivasi untuk lebih baik menghormati pendapat atau pilihan orang lain

4) Kemampuan dalam memberikan kesempatan orang lain berpendapat, menerima perndapat orang lain dengan lapang dada, dan melaksanakan apa yang telah disepakati walaupun itu pendapat orang lain.

Menurut (Zohar, 2015) indikator dari kecerdasan spritual adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.
- 2) Tingkat kesadaran yang tinggi.
Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
Mampu menanggapi dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan datang.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan serta melampaui, kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibalikinya.’

2.1.3.4 Manfaat Kecerdasan Spiritual

Menurut (Sukidi, 2004) manfaat kecerdasan spiritual ditinjau dari dua sisi:

1. Kecerdasan spiritual mengambil metode vertikal, bagaimana kecerdasan spiritual bisa mendidik hati kita untuk menjalin hubungan atas kehadiran Tuhan. Dengan berzikir atau berdoa menjadikan diri lebih tenang.
2. Kecerdasan spiritual mengambil metode horizontal, dimana kecerdasan spiritual mendidik hati kita di dalam budi pekerti yang baik. Di tengah arus demoralisasi perilaku manusia akhir-akhir ini, seperti sikap

destruktif dan masifikasi kekerasan secara kolektif, kecerdasan spiritual tidak saja efektif untuk mengobati perilaku manusia yang destruktif seperti itu, tetapi juga menjadi petunjuk (guidance) manusia untuk menapaki hidup secara baik dan sopan.

Dari manfaat kecerdasan spiritual tersebut dapatlah dirinci sabagai berikut:

- 1) Menjadi lebih bijaksana.
- 2) Memiliki motivasi yang tinggi.
- 3) Memiliki tanggung jawab yang baik.
- 4) Memiliki rasa keadilan dan tidak egois.
- 5) Memiliki kedisiplinan yang baik.
- 6) Bersifat integritas.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

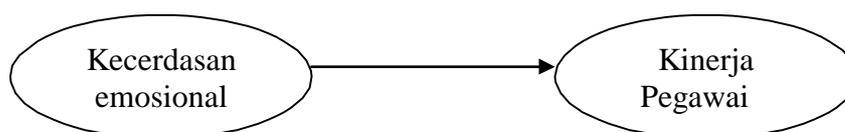
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh (Robbins & Timothy, 2015) bahwa kecerdasan emosional (*ability*) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang

dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (Hazmanan, 2018) yang berkesimpulan kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.

Hasil penelitian (Kamal, 2015) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) mempunyai peran penting dalam menciptakan kemampuan dan keterampilan untuk produktif dan berhasil.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

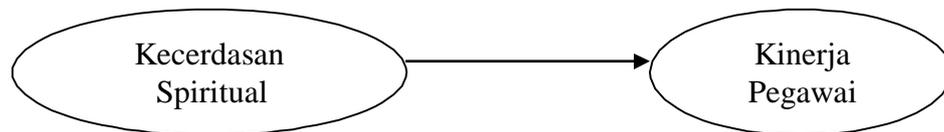
2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual penting bagi kinerja pegawai sebagai individu karena besarnya kecerdasan spiritual mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kecerdasan spiritual juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.93), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :
 (Wijayanti, 2016) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kecerdasan spiritual secara terus menerus terhadap pegawai, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian (Husnurrosyidah , 2015) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai STAIN Kudus dan UNISNU Jepara. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai.



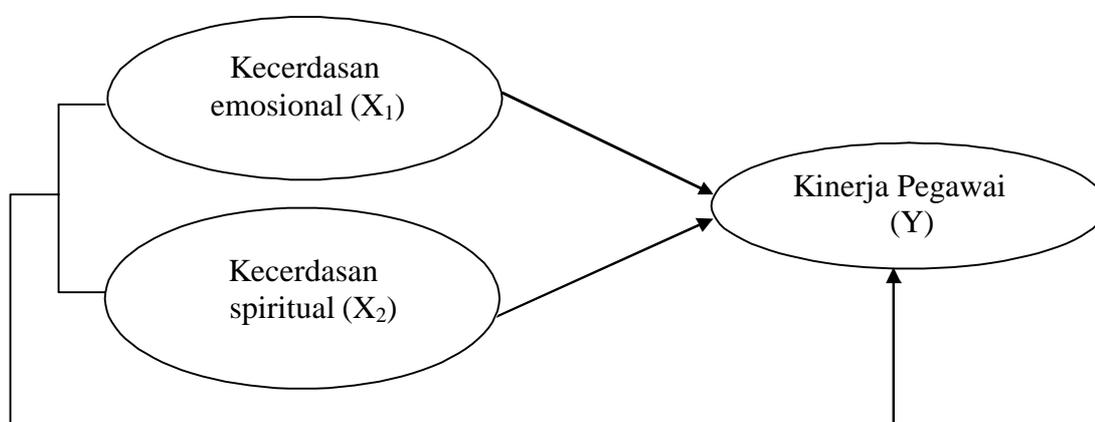
Gambar II-2 Paradigma Penelitian

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

kecerdasan spiritual yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri pegawai. Manajemen yang baik **mampu memanfaatkan reward ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan** ini dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai **kecerdasan**

emosional untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan pegawai tersebut frustrasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Junedi, 2016) yang berjudul pengaruh kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan, yang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1 Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara
- 2 Ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara
- 3 Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metodologi kuantitatif dan metode pendekatan didalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan, berdasarkan jenis data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.2 Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional menunjukkan ciri luas dan karakteristik tangguinig jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kecerdasan emosional mental dan fisik. kecerdasan emosional dapat diukur sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kecerdasan Emosional

No	Indikator
1	Kesadaran diri
2	Pengaturan diri
3	Motivasi
4	Mengenali emosi orang lain
5	Keterampilan social

Sumber : (Goleman, 2015)

3.2.2 Kecerdasan Spiritual (X2)

Menurut Mangkunegara (2017, hal.93), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Adapun indikator yang digunakan dalam kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kecerdasan Spiritual

No	Indikator
1	Kemampuan bersikap fleksibel
2	Tingkat kesadaran yang tinggi
3	Kemampuan untuk menghadapi penderitaan
4	Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit

Sumber : (Goleman, 2015)

3.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Mangkunegara (2017, hal.75), menyebutkan bahwa indikator Kinerja pegawai, yaitu “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja”.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan
4	Sikap Kerja

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara No.14

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juli 2019 sampai bulan

Tabel 3.4
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Apr				Mei				Jun				Jul				Agst				Sept			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul			■																					
Pra riset				■																				
Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
Bimbingan Proposal											■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal															■	■								
Pengumpulan Data															■	■								
Penyusunan Skripsi																■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																							■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Menurut (Sugiyono, 2013) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3.5
Populasi Penelitian

No	Bagian / Departmen	Populasi
1	Bagian Tata Usaha	11
2	Bagian Pendataan dan Penetapan	55
3	Bagian Penagihan Dan Pengelolaan Tunggal	2
Jumlah		68

Sumber: BPPRD UPT PPD Medan Utara.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh) yaitu mengambil keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang dari seluruh total pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket (Questioner)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (Questioner), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

3.6 Uji Teknik Pegujian Instrumen

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angkaangka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan

alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan instrument yang didesain terhadap data empiris yang terjadi dilapangan, Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika r hitung positif dan r hitung \geq r tabel , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid

Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebesar 68 responden dan taraf signifikansi sebesar 0.05 didapat r tabel sebesar 0.235, hasil pengujian uji validitas akan dibahas pada tabel dibawah ini

Tabel 3.6 Item-Total Statistics

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
PX1.1	.807	.963	Valid
PX1.2	.846	.963	Valid
PX1.3	.736	.963	Valid
PX1.4	.820	.963	Valid
PX1.5	.762	.963	Valid
PX1.6	.786	.963	Valid
PX1.7	.784	.963	Valid
PX1.8	.748	.963	Valid
PX1.9	.699	.964	Valid
PX1.10	.676	.964	Valid
PX1.11	.760	.963	Valid
PX1.12	.660	.964	Valid

PX1.13	.688	.964	Valid
PX1.14	.732	.963	Valid
PX1.15	.058	.969	Valid
PX2.1	.588	.964	Valid
PX2.2	.784	.963	Valid
PX2.3	.544	.964	Valid
PX2.4	.561	.964	Valid
PX2.5	.646	.964	Valid
PX2.6	.681	.964	Valid
PX2.7	.333	.966	Valid
PX2.8	.506	.965	Valid
PX2.9	.458	.969	Valid
PX2.10	.807	.963	Valid
PY1	.807	.963	Valid
PY2	.846	.963	Valid
PY3	.736	.963	Valid
PY4	.820	.963	Valid
PY5	.762	.963	Valid
PY6	.786	.963	Valid
PY7	.784	.963	Valid
PY8	.748	.963	Valid
PY9	.699	.964	Valid
PY10	.676	.964	Valid
PY11	.760	.963	Valid

Dari tabel 4.7 terlihat hasil untuk uji validitas, dalam penelitian ini semua instrument penelitian dinyatakan valid, karena semua instrument penelitian bernilai diatas 0.235 artinya data penelitian ini bisa diuji lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnaly (dalam Ghozali, 2016) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

Tabel 3.7 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan Emosional	89.1618	48.167	.961	.887
Kecerdasan Spiritual	110.0441	81.834	.837	.973
Kinerja	105.5882	64.723	.946	.869

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 Dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan realibel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

3.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Kecerdasan emosional

x_2 = Kecerdasan spiritual

e = Error

(Sugiyono, 2013)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: Analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram

tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Gejala Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation faktor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Faktor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasita

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.6.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu Sugiyono, (2013, hal.300):

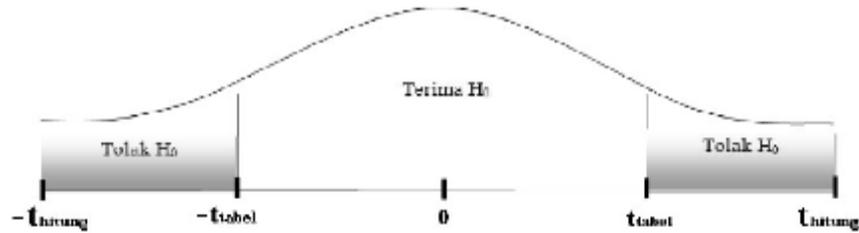
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r^2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

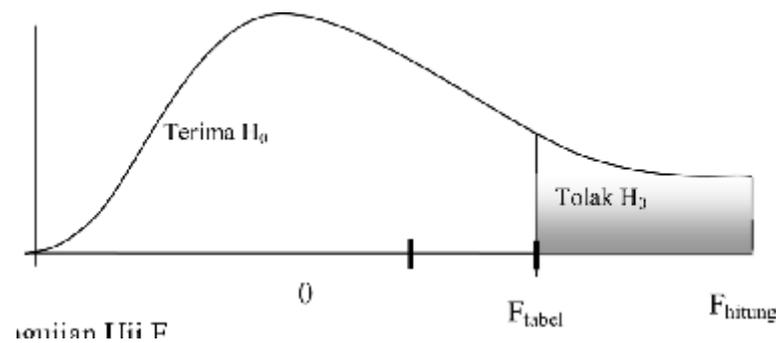
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- c. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- d. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- e.

3.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R² = Hasil kuadrat korelasi berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut, penulis akan mendistribusikan identitas responden penelitian yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas responden yang ditanyakan adalah, usia, jenis kelamin dan lama kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	4	5.9	5.9	5.9
	26-30 tahun	27	39.7	39.7	45.6
	31-35 tahun	27	39.7	39.7	85.3
	>40 tahun	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden, dalam penelitian ini terlihat untuk responden yang berusia dibawah 20-25 tahun berjumlah 4 orang (5.9%) responden yang berusia diantara 26-30 tahun berjumlah 27 orang (39.7%) dan responden yang berusia diantara 31-35 tahun berjumlah 27 orang (39.7%) lalu responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 10 orang (14.7%).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	32	47.1	47.1	47.1
	Perempuan	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 32 orang (47.1%), kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	29.4	29.4	29.4
	Diploma	24	35.3	35.3	64.7
	Strata 1	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan persentase pendidikan responden, dalam penelitian ini responden yang berpendidikan SMA/SMK tahun berjumlah 20 orang (29.4%), responden yang yang berpendidikan berjumlah 24 orang (35.3%) dan responden yang yang berpendidikan berjumlah 24 orang (35.3%).

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dari kuisisioner yang sudah disebarkan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan skor jawaban adalah 1-5.

**Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden
Variabel Kecerdasan Emosional**

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
2	-	-	-	-	-	-	51	75	17	25
3	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
4	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
5	-	-	-	-	-	-	50	73.5	18	26.5
6	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
7	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
8	-	-	-	-	1	1.5	49	72.1	18	26.5
9	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
10	-	-	-	-	-	-	49	72.1	19	27.9
11	-	-	-	-	2	2.9	47	69.1	19	27.9
12	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
13	-	-	-	-	1	1.5	49	72.1	18	26.5
14	-	-	-	-	2	2.9	50	73.5	16	23.5
15	-	-	3	4.4	23	33.8	33	48.5	9	13.2

Penjelasan dari tabel 4.4 adalah

Kesadaran Diri

1. Pada pernyataan “Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi Saya” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah
2. Pada pernyataan “Saya mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 75%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.
3. Pada pernyataan “Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh.

Pengelolaan Diri

4. Pada pernyataan “Saya senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati.
5. Pada pernyataan “Saya senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 73.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.

6. Pada pernyataan “Saya mampu mengelola emosi saya meskipun dalam keadaan penuh tekanan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 70.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu mengelola emosi saya meskipun dalam keadaan penuh tekanan.

Memotivasi Diri

7. Pada pernyataan “Saya berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan.
8. Pada pernyataan “Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 67.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik.
9. Pada pernyataan “Saya dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal.

Mengenali emosi orang lain

10. Pada pernyataan “Saya memahami dan mengerti tugas serta kesibukan orang lain ” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memahami dan mengerti tugas serta kesibukan orang lain.

11. Pada pernyataan “Saya memperhatikan kepentingan orang lain, ketika mereka membutuhkan bantuan ” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 69.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memperhatikan kepentingan orang lain, ketika mereka membutuhkan bantuan.
12. Pada pernyataan “Saya berkomunikasi dengan sesama pegawai untuk menjaga keharmonisan hubungan antar rekan kerja ” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 70.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka berkomunikasi dengan sesama pegawai untuk menjaga keharmonisan hubungan antar rekan kerja.

Keterampilan Sosial

13. Pada pernyataan Saya memelihara hubungan baik dengan semua pihak ” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memelihara hubungan baik dengan semua pihak.
14. Pada pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan saya” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 73.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan mereka.
15. Pada pernyataan “Saya tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik ” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 48.5%, artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa mereka tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kecerdasan emosional (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar (76,5%) pada pernyataan ke 1, 3 dan 4 tentang Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi Saya. Dan tentang Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh, serta tentang Saya senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spritual

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1.5	2	2.9	44	64.7	21	30.9
2	-	-	-	-	1	1.5	49	72.1	18	26.5
3	-	-	-	-	2	2.9	34	50	32	47.1
4	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
5	-	-	-	-	1	1.5	45	66.2	22	32.4
6	-	-	-	-	1	1.5	45	66.2	22	32.4
7	-	-	-	-	4	5.9	41	60.3	23	33.8
8	-	-	-	-	3	4.4	41	60.3	24	35.3
9	-	-	3	4.4	23	33.8	33	48.5	9	13.2
10	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5

Penjelasan dari tabel 4.5 adalah

Kemampuan Bersikap Fleksibel

1. Pada pernyataan “Saya dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 64.7%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru.

2. Pada pernyataan “Saya selalu antusias dalam melakukan sesuatu” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu antusias dalam melakukan sesuatu
3. Pada pernyataan “Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 50%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan

Tingkat Kesadaran Yang Tinggi

4. Pada pernyataan “Saya mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 70.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mampu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk diri sendiri
5. Pada pernyataan “Saya menyadari kekurangan yang saya miliki” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 66.2%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyadari kekurangan yang saya miliki.
6. Pada pernyataan “Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 66.2%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang dilakukan

Kemampuan Untuk Menghadapi Penderitaan

7. Pada pernyataan “Dalam menghadapi penderitaan, saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 60.3%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka dalam menghadapi penderitaan, belajar dari kegagalan pada masa silam.
8. Pada pernyataan “Penderitaan yang saya alami dapat saya manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa saya, saya dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 60.3%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju.

Kemampuan Untuk Menghadapi Dan Melampaui Rasa Sakit

9. Pada pernyataan “Dalam menghadapi rasa sakit, saya akan menyadari keterbatasan pada diri saya dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi saya agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 48.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menghadapi rasa sakit, saya akan menyadari keterbatasan pada diri saya dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi saya agar lebih berhati – hati
10. Pada pernyataan “Dalam melampaui rasa sakit yang saya alami, tidak akan saya jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa mereka menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kecerdasan spiritual (X_2) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar (76,5%) pada pernyataan ke 10 (sepuluh) tentang Dalam melampaui rasa sakit yang saya alami, tidak akan saya jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
2	-	-	-	-	-	-	51	75	17	2
3	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
4	-	-	-	-	-	-	52	76.5	16	23.5
5	-	-	-	-	-	-	50	73.5	18	26.5
6	-	-	-	-	1	1.5	48	70.6	19	27.9
7	-	-	-	-	1	1.5	49	72.1	18	26.5
8	-	-	-	-	1	1.5	46	67.6	21	30.9
9	-	-	-	-	1	1.5	49	72.1	18	26.5
10	-	-	-	-	-	-	49	72.1	19	27.9
11	-	-	-	-	2	2.9	47	69.1	19	27.9

Penjelasan dari tabel 4.6 adalah

Kualitas

1. Pada pernyataan” Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kuantitas kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan
2. Pada pernyataan” Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja”dalam pernyataan ini

mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 75%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.

3. Pada pernyataan” Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan

Kuantitas

4. Pada pernyataan” Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 76.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan
5. Pada pernyataan” Kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 73.5%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Keandalan

6. Pada pernyataan” Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 70.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju

bahwa responden menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

7. Pada pernyataan” Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1 %, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Pada pernyataan” Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 67.6%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja

Sikap Kerja

9. Pada pernyataan” Saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja.
10. Pada pernyataan” Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 72.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa respnden memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan
11. Pada pernyataan” Saya bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dalam pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan skor 69.1%, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar (76,5%) yang terletak di pernyataan 1, 3, dan 4 tentang Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. dan tentang Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan. serta tentang Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

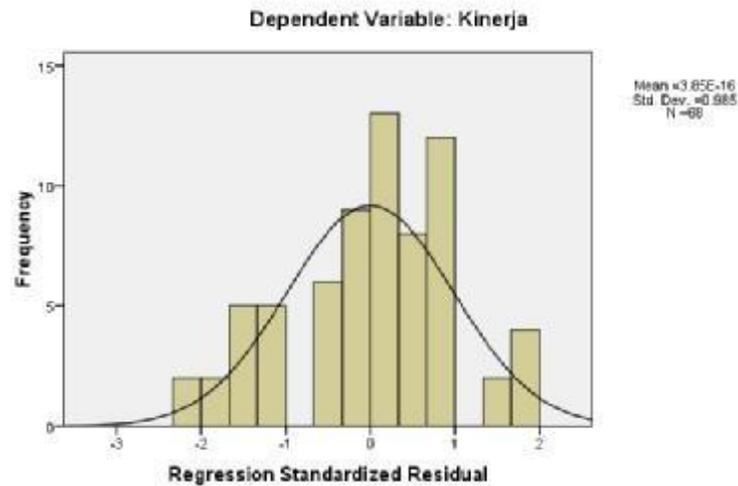
Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: Analisis grafik dan analisis statistik.

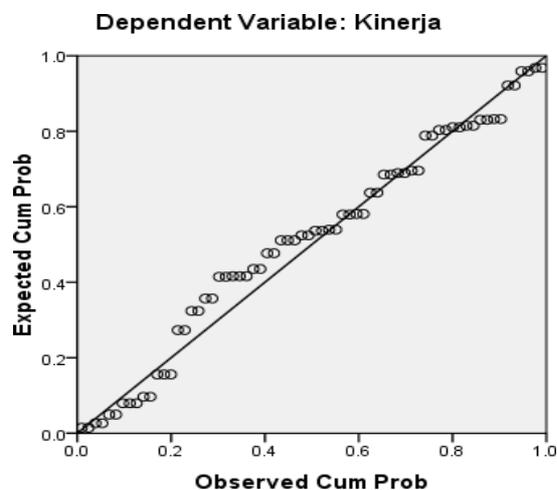
a. Analisis Grafik

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, jadi bisa disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut



Gambar 4.2 P-plot normalitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal, kemudian penulis melakukan analisis statistik dengan menggunakan uji K-S

b. Analisis Statistik

Uji normalitas residual dengan analisis statistik dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* (K-S). Uji K-S

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	-.1087966
	Std. Deviation	2.47775980
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.067
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.547
a. Test distribution is Normal.		

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.547 $> \alpha$ (0,05) Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghazali (2016) multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 4.10 Coefficients^a

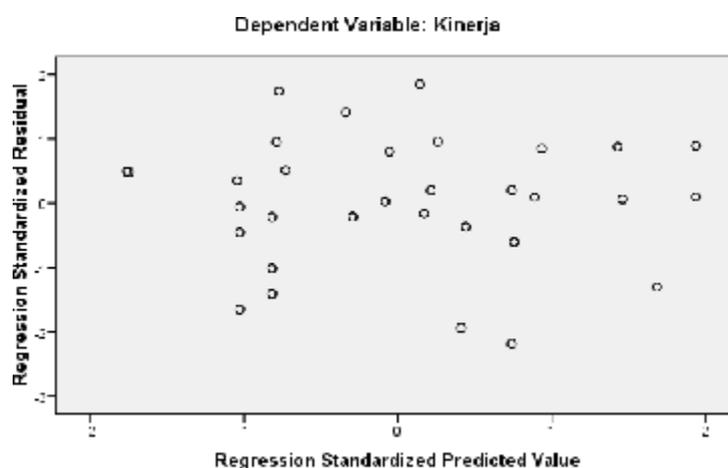
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.509	1.506
Kecerdasan Spiritual	.509	1.506

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.10 menunjukkan nilai Uji multikolinieritas untuk penelitian ini terlihat untuk kedua variabel nilai *tolerance* adalah $0.509 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.506 < 10$ artinya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik–titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini

menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan=

Sugiyono (2017) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.430	1.516		.943	.049
Kecerdasan Emosional	.789	.042	.700	8.796	.000
Kecerdasan Spiritual	.439	.065	.032	4.595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa ditarik persamaan

$$Y = 1.430 + 0.789X_1 + 0.439X_2 + e$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Nilai Konstanta (β_0) = 1.430, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan spiritual (X_2) adalah 0 , maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 1.430 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) adalah 0.789, artinya jika variabel Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara sebesar 7.89% dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Kecerdasan Spritual (X_2) adalah 0.439, artinya jika variabel Kecerdasan Spritual mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi

Daerah UPT PPD Medan Utara sebesar 4.39% dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas secara sendiri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BTN. Dengan jumlah sampel (n) = 68, jumlah parameter (k) = 3, (df) = ($n-k$) = 68 - 3 = 65, sehingga nilai pada taraf signifikansi 0,05 pada t_{tabel} adalah 1,997. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.430	1.516		.943	.049
Kecerdasan Emosional	.789	.042	.700	8.796	.000
Kecerdasan Spiritual	.439	.065	.032	4.595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dari tabel 4.12 terlihat t hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 8.796 dan taraf signifikan sebesar 0.000, artinya dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung > t tabel (8.796 > 1.997) dan taraf signifikansi sebesar 0.000 < 0.05

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Dari tabel 4.12 terlihat t hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 4.595 dan taraf signifikan sebesar 0.000 , artinya dalam penelitian ini Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung $>$ t tabel 4.595 $>$ 1.997) dan taraf signfikansi sebesar $0.000 < 0.05$

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 68 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh : df_1 (pembilang) = $3 - 1 = 2$ df_2 (penyebut) = $68 - 2 = 66$ Dengan demikian pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3.14$

Tabel 4.13 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.814	2	11.907	86.835	.000 ^a
	Residual	56.701	65	.872		
	Total	180.515	67			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.13 terlihat nilai f hitung sebesar 86.835 dan taraf signifikan sebesar 0.000, Artinya dalam penelitian ini secara bersama sama Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari f hitung $>$ f tabel ($86.835 > 3.14$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$

4.1.7 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.1.4 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.748	.746	1.93398

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.748 atau 74.8% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional sebesar 74.8 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 25.2% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($8.796 > 1.997$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh (Robbins & Timothy, 2015) bahwa kecerdasan emosional (ability) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (Hazmanan, 2018) yang berkesimpulan kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga. Hasil penelitian (Kamal, 2015) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) mempunyai peran penting dalam menciptakan kemampuan dan keterampilan untuk produktif dan berhasil.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung $> t$ tabel $4.595 > 1.997$) dan taraf signfikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Kecerdasan spiritual penting bagi kinerja pegawai sebagai individu karena besarnya kecerdasan spiritual mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kecerdasan

spiritual juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2018) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kecerdasan spiritual secara terus menerus terhadap pegawai, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Husnurrosyidah, 2015) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai STAIN Kudus dan UNISNU Jepara. Yang mana semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini secara bersama sama Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari f hitung $>$ f tabel ($86.835 > 3.14$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 <$ 0.05 .

Kecerdasan spiritual yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri pegawai. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan reward ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kecerdasan emosional untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan pegawai tersebut frustrasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fitriastuti, 2013) dan (Putra & Latrini, 2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung $>$ t tabel.
2. Dalam penelitian ini Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari t hitung $>$ t tabel.
3. Dalam penelitian ini secara bersama sama Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara hal ini terlihat dari f hitung $>$ f tabel.

5.2 Saran

1. Berdasarkan penelitian penulis, sebaiknya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai lebih di tingkatkan dalam hal ini terkait bidang tata usaha yang pekerjaannya menghadapi masyarakat dan sebaliknya dengan rekan kerja terkait pekerjaan lainnya yang saling koneksi satu sama lain. Dan untuk perusahaan serta pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan menciptakan keadaan pekerjaan yang harmonis.

2. Pemerintah daerah sebaiknya terus mengembangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai dengan mengikutsertakan karyawan pada pelatihan-pelatihan sumber daya manusia. Kebijakan peningkatan kecerdasan spiritual pun perlu dibuat guna tercipta kecerdasan spiritual yang lebih baik yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri agar lebih memiliki sikap bertanggung jawab, jujur, cinta dan kasih sayang yang kemudian hal tersebut akan berdampak kepada peningkatan kecerdasan spiritualnya.
3. Kinerja pegawai yang ada instansi dapat dibentuk melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai pula.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada satu tempat saja yakni Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara, bisa saja hasil yang didapat pada satu lokasi penelitian berbeda dengan lokasi penelitian lain.
2. Variabel yang digunakan untuk kinerja Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga tidak mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja

3. Pada saat pengumpulan data penulis tidak mengawasi saat responden mengisi angket, sehingga bisa saja terdapat kesalahan dalam data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Azizah, N. (2019). Efek Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: Dinediasi Oleh Stress Kerja Dan Dimodersi Oleh Religiusitas. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 3(2), 1–22.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati, ed.). Medan: Lemabaga penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Desprita, (2017). *Psikologi Perkembangan Peserta didik*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Ginanjari, A. A .2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: ARGA Pub-lishing.
- Ginanjari, A. A. 2007. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: ARGA Publishing.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EL Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Husnurrosyida, H. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual

Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNISNU Jepara). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 13(05), 200–219.

Indriyani, D. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah Dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNINUS Jepara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 59–70.

Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaiman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.

Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Junedi, J. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 215–226.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja KaryawanPegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.

Karambut, C. A., & Noormijati, E. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.

Kartono, D. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. (N. Fatma, Ed.) Yogyakarta: CV Budi Utama.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A.A.A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.

Moorhead, G., & Ricky W, G. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190.
- Nasution, F. A. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 9(2), 111–122.
- Rivai, A., & Prawironegoro, D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S.P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi*, 7(4), 90–99.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi UMSU*, 3(2), 109–118.
- Sudarmanto. (2015). *Kedisiplinan dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (8th ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 39–54.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Wulandari, D., Yulianeu, Y., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*, 1(1), 1–7.
- Yenti, K N. Dkk. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC. Pekanbaru. *Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 1(1). 2014
- Zohar. (2015). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama.