POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa
Vol.2, No.3 September 2023
e-ISSN: 2963-5306; p-ISSN: 2962-116X, Hal. 01-16
DOI: https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1169

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram

Annisa Aprilia [1]; **Santi Nururly** [2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: annisaaprili837@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Workload on Employee Performance at the Center for Drug and Food Control (BBPOM) in Mataram. The population in this study were employees of the Center for Drug and Food Control (BBPOM) in Mataram in the field of testing and inspection, totaling 43 employees using Non Probability Sampling (Purposive Sampling) where the sample can represent the characteristics of the desired population. Data processing in this study uses SEM – PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Square). Based on the research results, intellectual intelligence has a significant effect on employee performance, emotional intelligence has a significant effect on employee performance, social intelligence has a significant effect on employee performance, spiritual intelligence has a significant effect on employee performance and workload has a significant effect on employee performance. the most dominant variables that affect the variables of intellectual intelligence, spiritual intelligence, social intelligence, and emotional intelligence.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram pada bidang pengujian dan bidang pemeriksaan yang berjumlah 43 orang pegawai dengan menggunakan pengambilan sampel secara *Nonprobability Sampling (Purposive Sampling)* dimana sampel dipilih diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang diinginkan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SEM – PLS (*Structural Equation Modelling – Partial Least Square*). Berdasarkan hasil peneltian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel keceradsan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel yang paling dominan mempengaruhi yaitu variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial, dan kecerdasan emosional.

Kata Kunci : Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, Kecerdasan sosial, Kecerdasan spiritual, Beban kerja dan Kinerja.

Received: April 30, 2023; Revised: Mei 2, 2023; Accepted: Juni, 01 2023
* Annisa Aprilia, annisaaprili837@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2019) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutermeister (Robbil, 2017) antara lain, motivasi, kepuasan kerja, kecerdasan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.Marwansyah (Oktaviani dan Syamsir, 2018) mengatakan sumber daya manusia profesional adalah SDM yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdaksan spiritual, dan kecerdasan kinestik.

Daryanto (Mafra dan Damayanti, 2020) mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan pikiran. Gardner (Mafra dan Damayanti, 2020) berpendapat kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.Pada umumnya kecerdasan dihubungkan dengan akal (intelektual). Menurut Ngalim (Rahmawati, 2022), kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Penelitian mengenai kecerdasan intelektual dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Manalu (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih, *at al*., (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

Selain itu kecerdasan emosional juga dapat memperngaruhi kinerja pegawai. Zohar dan Marshall (Ratnasari *et al*., 2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa

yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Mamangkey *et al*., (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh Oktaviani dan Syamsir (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya kecerdasan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan sosial. Aldily (Oktaviani dan Syamsir, 2018) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan seseorang dalam berinteraksi, bergaul, memahami, dan bekerja sama dengan orang lain dalam situasi yang berbeda-beda dengan menggunakan keterampilan-keterampilan sosial yang dimiliki.Penelitian mengenai kecerdasan sosial dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Oktaviani dan Syamsir (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh Rachmawati *et al.,* (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Kecerdasan spiritual juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Zohar dan Marshal (Octavia *et al*., 2020) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai moral, kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang kaku yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta.

Penelitian mengenai kecerdasan spiritual dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Manalu (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh Angelica *et al.,* (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (Rolos, 2018), terdapat keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Penelitian mengenai beban kerja dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Neksen, *at al*., (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, *at al*., (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelayanan publik adalah salah satu wujud dari fungsi aparatur negara. Orientasi pelayanannya yaitu sebagai pelayanan umum dalam rangka mensejahterakan masyarakat. Bertanggungjawab untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat merupakan suatu hal yang harus diberikan oleh pemerintah. Salah satu pelayanan umum yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat yaitu Balai Besar POM (BBPOM) di Mataram.

Balai Besar POM (BBPOM) di Mataram merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) yang berlokasi di Jalan Catur Warga, Kota Mataram 83121 Nusa Tenggara Barat.Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada pegawai BBPOM yaitu terdapat kekurangan SDM yang ada di BBPOM terutama SDM yang berpendidikan S2 dan S3.Fenomena selanjutnya mengenai kecerdasan emosional pegawai BBPOM yaitu pegawai BBPOM saat ini berusia sekitar 25 – 51 tahun lebih, dimana dengan adanya perbedaan usia yang cukup jauh menyebabkan tingkat emosional pegawai berbeda-beda. Hal ini terkadang menyebabkan terjadinya perbedaan pendapat dan pengambilan keputusan yang berbeda.

Selanjutnya mengenai kecerdasan sosial yang ada pada pegawai BBPOM. BBPOM sendiri memiliki pegawai dengan bidang yang berbeda-beda yang menyebabkan para pegawai belum terlalu mengenal satu sama lainnya. Hal ini menyebabkan pegawai enggan untuk bertegur sapa dengan pegawai lainnya dan merasa sedikit canggung apabila bertemu dalam satu acara kantor.

Selanjutnya kecerdasan spiritual, sebagian pegawai BBPOM masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh para pegawai BBPOM, dimana pegawai masih belum memberikan kontribusi secara penuh dan masih tidak adanya keterbukaan antara para pegawai.

Selain itu beban kerja yang dirasakan pegawai cukup berat, dimana sebagian pegawai merasa diberikan target pekerjaan yang cukup berat, yang menyebabkan tanggungjawab yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan cukup tinggi. Tingkat

kesulitan yang dirasakan sebagian pegawai pun cukup tinggi terutama pada bidang pemeriksaan dan pengujian, dimana pada bidang ini pegawai memiliki tanggungjawab dan fokus dalam memeriksa dan menguji kelayakan suatu makanan, minuman dan obat yang akan diedarkan ke masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang didapatkan, peneliti memperkirakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram".

Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena di atas, permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual dan beban kerja berpengaruh postif terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (Octavia *et al*., 2020) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (Rolos et al., 2018) antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Indikator kinerja berdasarkan Balai Besar POM (BBPOM) antara lain:

1. Terwujudnya obat dan makanan yang memenuhi syarat.
2. Kesadaran masyarakat terhadap keamanan dan mutu obat dan makanan.
3. Kepuasan pelaku usaha dan masyarakat terhadap kinerja pengawasan obat dan makanan.

4. Efektivitas pemeriksaan sarana obat dan makanan serta pelayanan publik.
5. Efektivitas komunikasi, informasi, edukasi (KIE) obat dan makanan.
6. Efektivitas pemeriksaan produk dan pengujian obat dan makanan.
7. Efektivitas penindakan kejahatan obat dan makanan.
8. Tata kelola pemerintahan secara optimal.
9. SDM yang berkinerja secara optimal.
10. Laboratorium, pengelolaan data dan informasi pengawasan obat dan makanan.
11. Keuangan secara akuntabel.

Kecerdasan Intelektual

Menurut Dessler (2010) kecerdasan intelektual adalah kemampuan umum yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan kemampuan dalam memori, kosakata, kefasihan bicara, dan kemampuan berhitung. Menurut Robbins (2017) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2017) dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual, yaitu:

1. Kecerdasan angka
2. Pemahaman verbal
3. Kecepatan persepsi
4. Penalaran induktif
5. Penalaran deduktif
6. Visualisasi spasial
7. Ingatan

Kecerdasan Emosional

Robbins (2017) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri orang lain, memahami makna emosi-emosi dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

Menurut Goleman (Angelica *et al*., 2020) kecerdasan emosional dibagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Mengenali Emosi Diri
2. Mengelola Emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman (Rachmawati *et al*., 2018) kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk mengerti orang lain dan bagaimana mereka akan bereaksi terhadap berbagai situasi sosial yang berbeda.

Goleman (Rachmawati *et al*., 2018) memaparkan dimensi dan indikator kecerdasan sosial sebagai berikut:

1. Kesadaran sosial, meliputi empati dasar, penyelarasan, ketepatan empatik dan pengertian sosial.
2. Fasilitas sosial, meliputi sinkroni, presentasi diri, pengaruh dan kepedulian.

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshal (Octavia *et al*., 2020) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai moral, kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang kaku yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta.

Indikator kecerdasan spiritual menurut Sukidi (Hanah, 2019), yaitu:

1. Mutlak jujur
2. Keterbukaan
3. Pengetahuan diri
4. Fokus pada kontribusi
5. Spiritual non dogmatis

Beban Kerja

Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Robbins (2017) beban kerja yang berat dan meningkatnya suatu tuntutan menyebabkan banyak pegawai sangat sulit untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan maupun pribadi.

Indikator beban kerja menurut Putra (Rolos, 2018) antara lain:

1. Target yang harus di capai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar Pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini

digunakan asosiatif hubungan kausal yang merupakan hubungan yang sifatnya sebab akibat. Objek penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram dengan jumlah responden 43 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik angket dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel yang sifatnya untuk melengkapi data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity digunakan untuk melihat nilai korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi (*outer loading*) > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan *rule of thumb* AVE > 0,5. Hasil uji validitas konvergen tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extract* (AVE) Variabel Laten Penelitian

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Intelektual (XI)	**0,679**
Kecerdasan Emosional (X2)	**0,642**
Kecerdasan Sosial (X3)	**0,728**
Kecerdasan Spiritual (X4)	**0,628**
Beban Kerja (X5)	**0,618**
Kinerja (Y)	**0,662**

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa AVE masing-masing lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator – indikator variabel laten lainnya,

sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya. *Discriminant validity* dinilai dari *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Direkomendasikan bahwa nilai korelasi *cross loading* harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap laten yang lain yaitu > 0,7. Hasil uji validitas diskriminan tampak pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

	Kecerdasan Intelektual (XI)	**Kecerdasan Emosional (X2)**	**Kecerdasan Sosial (X3)**	**Kecerdasan Spiritual (X4)**	**Beban Kerja (X5)**	**Kinerja (Y)**
X1.2	0,797	-0,078	0,208	0,166	0,323	-0,357
X1.4	0,834	0,032	0,264	0,213	0,194	-0,443
X1.5	0,841	-0,071	0,198	0,331	0,289	-0,410
X2.1	-0,009	0,901	-0,133	0,326	0,047	-0,353
X2.2	-0,223	0,770	0,129	0,211	0,031	-0,228
X2.4	0,104	0,721	-0,043	0,228	0,240	-0,245
X3.1	0,169	-0,245	0,708	0,089	0,307	-0,158
X3.2	0,274	0,024	0,977	0,209	0,431	-0,521
X4.1	0,096	0,453	0,211	0,860	0,545	-0,602
X4.4	0,345	0,196	0,174	0,747	0,511	-0,483
X4.5	0,297	0,049	0,059	0,765	0,186	-0,399
X5.9	0,128	0,177	0,533	0,381	0,724	-0,487
X5.10	0,285	0,213	0,185	0,491	0,810	-0,510
X5.11	0,196	-0,050	0,254	0,445	0,730	-0,357
X5.12	0,369	0,017	0,394	0,418	0,870	-0,559
Y7	-0,353	-0,229	-0,317	-0,503	-0,527	0,724
Y9	-0,410	-0,389	-0,445	-0,546	-0,605	0,932
Y10	-0,518	-0,348	-0,475	-0,561	-0,473	0,878
Y11	-0,412	-0,313	-0,425	-0,478	-0,464	0,777
Y16	-0,274	-0,094	-0,232	-0,515	-0,449	0,739

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* masing – masing terhadap latennya lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid.

3. *Composite Reliability*

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Hasil uji *composite reliability* tampak pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kecerdasan Intelektual (XI)	**0,864**
Kecerdasan Emosional (X2)	**0,842**
Kecerdasan Sosial (X3)	**0,839**
Kecerdasan Spiritual (X4)	**0,835**
Beban Kerja (X5)	**0,865**
Kinerja (Y)	**0,907**

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel sudah memenuhi *composite reliability* karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan 0.7 yang berarti bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria reliabel. Hasil dari evaluasi *outer model*, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa item – item sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-*Square* dari model penelitian. Uji *Inner Model* adalah sebagai berikut

Tabel 4. Nilai R-*Square*

	R square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,677	0,624

Dari hasil R-*Square* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-Square adalah 0,677. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel terbilang tinggi dan untuk ini sendiri variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen terbilang kuat.

Pengujian Hipotesis

Tahapan pengujian selanjutnya melakukan uji hipotesis penelitian dengan analisis jalur (*path analysis*). Dari model yang sesuai, maka dapat diinterpretasikan masing – masing koefisien jalur. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah

nilai yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Tabel 5 memberikan *output* estimasi untuk pengujian hipotesis dengan analisis jalur.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P values	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (XI) → Kinerja (Y)	-0,274	-0,274	0,075	3,657	**0,000**	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja (Y)	-0,249	-0,227	0,108	2,302	**0,022**	Signifikan
Kecerdasan Sosial (X3) → Kinerja (Y)	-0,255	-0,237	0,092	2,770	**0,006**	Signifikan
Kecerdasan Spiritual (X4) → Kinerja (Y)	-0,305	-0,313	0,101	3,020	**0,003**	Signifikan
Beban Kerja (X5) → Kinerja (Y)	-0,222	-0,243	0,108	2,044	**0,041**	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kelima hipotesis diterima karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari nilai koefesien (P values) sebesar 0,000 dengan signifikansi α = 0,050 dan nilai statistik sebesar 3,657. Nilai P Values < α menunjukkan signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih kecil dari pada nilai signifikansi α. Dengan demikian H_a diterima. Artinya dari hal ini pengaruh dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan, semakin tinggi atau rendahnya kecerdasan akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari nilai koefesien (P values) sebesar 0,022 dengan signifikansi α = 0,050 dan nilai statistik sebesar 2,302. Nilai P Values < α menunjukkan signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih besar dari pada nilai signifikansi α. Dengan demikian H_a diterima. Artinya dari hal ini pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan, semakin tinggi atau rendahnya kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
3. Kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari nilai koefesien (P values) sebesar 0,006 dengan signifikansi α = 0,050 dan nilai statistik sebesar 2,770. Nilai P Values < α menunjukkan signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih besar dari pada nilai signifikansi α. Dengan demikian H_a diterima. Artinya dari hal ini pengaruh dari kecerdasan sosial terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan, semakin tinggi atau rendahnya kecerdasan sosial akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
4. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari nilai koefesien (P values) sebesar 0,003 dengan signifikansi α = 0,050 dan nilai statistik sebesar 3,020. Nilai P Values < α menunjukkan signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih besar dari pada nilai signifikansi α. Dengan demikian H_a diterima. Artinya dari hal ini pengaruh dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan, semakin tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritul akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil dari nilai koefesien (P values) sebesar 0,041 dengan signifikansi α = 0,050 dan nilai statistik sebesar 2,044. Nilai P Values < α menunjukkan signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih besar dari pada nilai signifikansi α. Dengan demikian H_a diterima. Artinya dari hal ini pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan, semakin tinggi atau rendahnya beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpukan bahwa penelitian ini memberikan bukti bahwa :

1. Variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Artinya

tinggi atau rendahnya kecerdasan intelektual tetap akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.

2. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Artinya tinggi atau rendahnya kecerdasan emosional tetap akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.
3. Variabel Kecerdasan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Artinya tinggi atau rendahnya kecerdasan sosial tetap akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.
4. Variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Artinya tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritual tetap akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.
5. Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Artinya tinggi atau rendahnya beban kerja akan tetap mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.

SARAN

Bagi Instansi

1. Kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram dalam kategori tinggi, hal ini berarti pegawai memiliki kecerdasan intelektual yang bagus sehingga berdampak pada kinerjanya. Meski jawaban rata-rata setiap item pertanyaan menunjukan hasil yang sudah baik, namun perlu diperhatikan beberapa item yang menunjukkan hasil sudah baik tetapi perlu ditingkatkan lagi, yaitu item pertanyaan yang menyatakan kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat, selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil, dan memiliki kemampuan memecahkan masalah dalam waktu yang singkat.
2. Kecerdasan emosional pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram dikategorikan tinggi dan harus selalu dipertahankan. Untuk mempertahankan kinerja maka disarankan untuk lebih memperhatikan keadaan

emosional dalam diri sendiri dan orang lain, peka terhadap perubahan emosi orang lain dan memiliki rasa kekeluargaan antar pegawai.

3. Pada variabel kecerdasan sosial pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram dikategorikan tinggi dan harus selalu dipertahankan. Untuk mempertahankan kinerja maka disarankan untuk lebih memperhatikan kemampuan dalam merespon dengan cepat permintaan bantuan dari orang lain dan mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi dalam suatu kondisi tertentu.
4. Pada variabel kecerdasan spiritual pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram dikategorikan tinggi dan harus selalu dipertahankan. Untuk mempertahankan kinerja maka disarankan untuk lebih mampu mendiskusikan kesulitan yang ada pada pekerjaan, cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam pekerjaan.
5. Pada variabel beban kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram pada beberapa item ada pada kategori tinggi dan cukup tinggi. Pada kuesioner pernyataan pimpinan memberikan target pekerjaan yang terlalu berat untuk dilakukan memiliki skor rata-rata 2,78 dan pernyatan merasa beban kerja yang diberikan pimpinan terlalu berat memiliki skor rata-rata 2,72 berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan pada pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah diberikan memiliki skor rata-rata 4,27 dan pernyataan merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki memiliki skor rata-rata 4,21 berada pada kategori sangat tinggi.

Hal ini membuktikan bahwa pegawai tidak merasa memiliki beban kerja yang tinggi dalam bekerja di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel ini serta menambahkan variabel variabel lain untuk dikombinasikan dengan variabel ini. Mengingat pengaruh variabel bebas masih terbilang sedikit untuk variabel terikatnya oleh sebab itu penting untuk mengembangkan dan juga mengkombinasikan variabel-variabel penelitian yang lainnya untuk menguji tingkat kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram. Selain itu juga penelitian selanjutnya bisa mengambil secara luas cangkupan penelitian mengingat penelitian ini

hanya untuk pegawai bidang Pemeriksaan dan Pengujian saja, maka disarankan selanjutnya untuk mengambil penelitian untuk Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Mataram secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 2811–2820.

Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. H. Hardiansjah (ed.); 10). Indeks.

Hanah, S. (2019). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 321-330.*, *2*(3), 321–330. https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, *6*(1), 1–7. https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469

Mafra, N. U., & Damayanti, R. (2020). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Pegawai (Studi Kasus: Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Kota Palembang)*. *5*.

Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI MANADO. *EMBA*, *6*, 3208 – 3217.

Miduk Manalu. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor …. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis)*, *5*(1). https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2583

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. *2*(2), 105–112.

Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 130–144. https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87

Oktaviani, Y., & Syamsir, S. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan

Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, *2*(2), 147. https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/101

Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jmm17*, *5*(02). https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945

Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 58–72. https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088

Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, *4*(2), 98–107. https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981

Robbil, F. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *11*(1), 91–108.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (A. Suslia (ed.); 16). Salemba Empat.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *6*(4).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.