

## Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kantor Camat Demon Pagong)

Susana Golan Hera<sup>1</sup>, Hendrikus Herdi<sup>2</sup>, Fransiscus De Romario<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Korespondensi penulis: [susanhera311@gmail.com](mailto:susanhera311@gmail.com)

**Abstrack.** *This study aims to test and analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence on employee performance at the Demon Pagong sub-district office. The research method used is a quantitative method. The population of this study was 89 people. The sample of this study was 48 employees who were the objects of this study. The data analysis used in this study was multiple linear aggression analysis. The results of this study indicate that intellectual intelligence (X1) and emotional intelligence (X3) have a positive effect on employee performance (Y) at the Demon Pagong sub-district office, while spiritual intelligence (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Demon Pagong sub-district office. While intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence all have an effect on employee performance.*

**Keywords:** *intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di kantor camat demon pagong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah yang berjumlah 89 orang. Sampel penelitian ini adalah 48 pegawai yang menjadi objek penelitian ini. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa agresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual(X1) dan kecerdasan emosional(X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat demon pagong, sedangkan kecerdasan spiritual(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat demon pagong. Sedangkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja tentunya tidak terlepas dari namanya tata kelola. Tata kelola itu sendiri merupakan upaya sistematis dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi, melalui prinsip-prinsip manajemen yang meliputi fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi.

Menurut Kaufmann *et al.*, (2000), tata kelola (*governance*) bersangkut paut dengan tiga perspektif, yaitu: (i) proses dengan mana pemerintah suatu pemerintahan dipilih, diselenggarakan, dijaga akuntabilitasnya, diawasi, dan diganti; (ii) kapasitas pemerintah untuk mengelola sumberdaya secara efisien, merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan serta regulasi; dan (iii) ruang publik untuk dapat mengakses pelayanan dan berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan. Di dalam pengertian praktisnya, *governance* dimaknai sebagai suatu proses pengambilan keputusan dan proses dimana keputusan itu dilaksanakan atau tidak dilaksanakan (United Nations E-Government, 2014).

Tata kelola pemerintahan yang baik (*Good governance*) sudah lama menjadi mimpi buruk banyak orang di Indonesia. Kendati memahami mereka tentang *good governance* berbeda-beda, namun setidaknya sebagian besar dari mereka membayangkan bahwa dengan *good governance* mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang lebih baik. Banyak diantara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan public menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintahan menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga wasyarakat (Dwiyanto, 2005).

*Good governance* pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Negara berperan memberikan pelayanan demi kesejahteraan rakyat dengan sistem peradilan yang baik dan sistem pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Meruju pada 3 (tiga) pilar pembangunan berkelanjutan. Dalam pembangunan ekonomi, lingkungan, dan pembangunan manusia. *Good governance* menyentuh 3 (tiga) pihak yaitu pihak pemerintah (penyelenggara negara), pihak korporat atau dunia usaha (penggerak ekonomi), dan masyarakat sipil (menemukan kesesuaiannya). Ketiga pihak tersebut saling berperan dan mempengaruhi dalam penyelenggaraan negara yang baik. Sinkronisasi dan harmonisasi antar pihak tersebut menjadi jawaban besar. Namun dengan keadaan Indonesia saat ini masih sulit untuk bisa terjadi (Efendi, 2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

## **2. TINJAUAN TEORI**

### **Teori Perilaku Agresif (*Agresivitas Behavior Theory*)**

Perilaku agresif diartikan sebagai sesuatu yang dipandang sebagai hal atau situasi yang mengecewakan, menghalangi, menghambat (Paul, Book, & Editor, 2019). Agresi sendiri

mengandung makna menyerang, perasaan marah, perbuatan bermusuhan (Press, 2016). Kemudian (Marcus, 2017) mendefinisikan agresi sebagai salah satu perilaku yang dapat membahayakan atau mencelakai orang lain. Agresi dicontohkan dengan tindakan memukul dan menampar, menghina dan mengancam, menyebar gosip. Selain itu menghancurkan barang, berbohong, dan perilaku yang bertujuan menyakiti orang lain merupakan agresi (Goldstein & Sara, 2016).

Perilaku agresif adalah perilaku fisik maupun perilaku verbal yang diniatkan untuk melukai objek yang menjadi sasaran agresi (Myers, 2010: 69). Agresif adalah kemarahan yang meluap-luap dan orang melakukan serangan secara kasar dengan jalan yang tidak wajar (Kartono, 2000: 57). Krahe (2005: 16) mengemukakan agresif adalah segala bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti atau melukai makhluk hidup lain yang terdorong untuk menghindari perilaku itu. Perilaku agresif adalah tingkah laku yang bertujuan melukai atau menyakiti seseorang atau sesuatu benda, baik secara verbal maupun nonverbal, yang menimbulkan permusuhan (Prastika, 2005: 85). Perilaku agresi adalah tanggapan yang mampu memberikan stimulus merugikan/merusak terhadap organisme lain (Hanurawan, 2010: 81). Perilaku agresif adalah perilaku yang melukai orang lain (Sears, Jonathan & Peplau, 1985: 3)

Baron dan Byrne (2012) mengartikan perilaku agresif sebagai sebuah perilaku individu yang bertujuan untuk melukai atau mencelakai individu lain yang tidak menginginkan datangnya tingkah laku tersebut. Sementara itu, (Denson, Pedersen, Friese, Hahm, & Roberts, 2012) mengungkapkan bahwa agresi merupakan perilaku yang dimaksud untuk menyakiti orang lain, baik 11 secara fisik maupun verbal. Perilaku agresif dapat dilakukan dengan menggunakan kekuatan fisik atau kata-kata kasar. Selain itu, (Allen & Anderson, 2017) juga menjelaskan bahwa agresi merupakan perilaku fisik atau verbal yang dimaksud untuk menyakiti orang lain atau merusak harta benda.

(Peets & Hodges, 2014) menyebutkan bahwa perilaku agresif adalah segala perilaku yang disengaja terhadap orang lain dengan tujuan untuk melukainya dan pihak yang dilukai tersebut berusaha menghindarinya. (Happ & Melzer, 2014) mengatakan bahwa perilaku agresi adalah kecendrungan perilaku negatif berupa perilaku fisik atau verbal baik secara aktif atau pasif, langsung atau tidak langsung, cenderung merusak berbagai nilai, etika, dan tatanan sosial yang berlaku secara normal. Perilaku dapat disebut agresif ketika perilaku tersebut memiliki unsur-unsur kesengajaan, memiliki objek, serta adanya akibat yang tidak menyenangkan bagi pihak lain yang terkena sasaran perilaku tersebut.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam Penelitian adalah data kuantitatif dimana data tersebut ditulis dalam bentuk angka-angka atau statistik, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Camat Demon Pagong dan Aparat Desa 89 orang. Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data subjek. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu kuisioner, wawancara dan observasi. Variabel dalam penelitian ini adalah variable bebas (*independen variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, kofisien determinasi dan pengujian hipotesis. Adapun teknik untuk pengujian hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

### 4. HASIL PENELITIAN

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1: Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.583	3.320		4.694	.000		
Kecerdasan Intelektual (X1)	.115	.342	.098	2.376	.020	.854	1.170
Kecerdasan Emosional (X2)	.101	.288	.152	2.507	.014	.697	1.435
Kecerdasan Spiritual (X3)	.360	.291	.379	2.073	.045	.724	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis data pada tabel 4.11 sebagai berikut:

$$Y = 15.583 + 0.115X_1 + 0.101X_2 + 0.360X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta ( $b_0$ ) : **15.583**

Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar **15.583**

b. Koefisien Regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) : **0.115**

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar **0.115**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), semakin naik Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) maka semakin meningkat Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

c. Koefisien Regresi  $X_2$  ( $b_2$ ): **0.101**

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar **0.101**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), semakin naik Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) maka semakin meningkat Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

d. Koefisien Regresi  $X_3$  ( $b_3$ ) : **0.360**

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar **0.360**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) dengan variabel

Kinerja Pegawai (Y), semakin naik Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) maka semakin meningkat Kinerja Pegawai (Y).

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 2 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.149	3	11.050	6.500	.001 <sup>b</sup>
Residual	292.851	46	6.366		
Total	326.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ), Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6.500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Cara menguji hipotesis uji F adalah :

1. Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 3 variabel bebas yaitu variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 2. Menentukan $F_{tabel}$

$F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $(k ; n - k - 1) = 3 ; 50 - 3 - 1 = 46$  jadi  $F_{tabel} = 2,81$

Kriteria pengujian :

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $6.500 > 2,81$  maka  $H_0$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Uji parsial (Uji t)**

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3: Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Constant)	15.583	3.320		4.694	.000		
Kecerdasan Intelektual (X1)	.115	.342	.098	2.376	.020	.854	1.170
Kecerdasan Emosional (X2)	.101	.288	.152	2.507	.014	.697	1.435
Kecerdasan Spiritual (X3)	.360	.291	.379	2.073	.045	.724	1.303

i. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data,2024

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.15 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ):

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan  $t_{tabel}$

$t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 3, dan df 2 (  $n - k - 1$  ), n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi df 2 (  $50 - 3 - 1$  ) = 46 di dapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.012

- Kriteria pengujian :
- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

Hasil penelitian adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.376 > 2.012$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai ( Y ).

### 2. Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ):

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan  $t_{tabel}$   
 $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 3, dan df 3 (  $n - k - 1$  ), n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi df 3 (  $50 - 3 - 1$  ) = 46 di dapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.012
- Kriteria pengujian :
  - a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima
  - b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

Hasil penelitian adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $2.507 > 2.012$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( Y ).

### 3. Variabel Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ):

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,04. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan  $t_{tabel}$   
 $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 3, dan df 2 (  $n - k - 1$  ), n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi df 2 (  $50 - 3 - 1$  ) = 46 di dapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.012
- Kriteria pengujian :
  - a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima
  - b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

hasil penelitian adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.073 > 2.012$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 5. PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian di ketahui bahwa Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pegawai Di Kantor Camat Demon Pagong. Menurut Risela (2016) kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan segala aktivitas mental dapat dikatakan sebagai Kecerdasan Intelektual (IQ). Semakin tinggi IQ yang dimiliki maka kemampuan dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan tata ruang, angka-angka, dan tata bahasa juga akan semakin tinggi. Dari pendapat tersebut, diharapkan bahwa mahasiswa yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih mudah untuk menyerap ilmu yang diberikan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan kinerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi kinerja pegawai.

Hasil uji ini didukung oleh hasil deskriptif variabel dan regresif linier. Deskriptif variabel kecerdasan intelektual menunjukkan kategori artinya ketika kecerdasan intelektual baik maka kinerja pegawai meningkat demikianpun hasil regresif linier bahwa kecerdasan intelektual memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pegawai Di Kantor Camat Demon Pagong. Berdasarkan teori yang dikemukakan Azwar, terdapat komponen afektif yang merujuk kepada indikator kecerdasan emosional. Afektif meliputi perasaan dan emosi, komponen ini berisi arah dan intensitas penilaian seseorang atau perasaan yang diekspresikan terhadap objek sikap. Selain itu, teori disonansikognitif memandang bahwa tindakan (*actions*) mempengaruhi tindakan-tindakan atas sikap berikutnya. Istilah kognisi digunakan untuk menunjuk kepada setiap pengetahuan, pendapat, keyakinan atau perasaan seseorang tentang dirinya sendiri atau lingkungannya.

Hasil uji ini didukung oleh hasil deskriptif variabel dan regresif linier. Deskriptif variabel kecerdasan emosional menunjukkan kategori artinya ketika kecerdasan emosional Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai di kantor kecamatan. Demikianpun hasil regresif linier bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Demon Pagong.**

Dari hasil penelitian ini didapat bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Demon Pagong dimana dalam teori kognitif terdapat salah satu konsep pokok yaitu skema. Skema merupakan kategori pengetahuan yang membantu seseorang dalam memahami dan menafsirkan dunianya. Dalam setiap individu sudah memiliki penafsiran sendiri-sendiri terhadap diri dan lingkungannya. Skema menggambarkan tindakan mental dan fisik dalam mengetahui dan memahami suatu objek, termasuk di dalamnya adalah penafsiran pegawai pada kinerja yang dilakukannya. Semakin seseorang memberikan makna terhadap setiap tindakannya maka semakin baik pula perilakunya. Hal ini berkaitan dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang.

Hasil uji ini didukung oleh hasil deskriptif variabel dan regresif linier. Deskriptif variabel kecerdasan spiritual menunjukkan kategori artinya kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja pegawai dalam mencari arti kehidupan dan bertindak berdasarkan nilai dan norma yang telah berlaku. Demikianpun hasil regresif linier bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Di Kantor Camat Demon Pagong.

Menurut Uno (2010) kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan prosesberpikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. *IntelligenceQuotient* (IQ) adalah skor yang diperoleh dari tes

kecerdasan. Hasil tes ini memberikan indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan menggambarkan kecerdasan seseorang hampir keseluruhan.

## **6. KESIMPULAN**

1. Kecerdasan intelektual(X1) menunjukkan kategori artinya ketika kecerdasan intelektual(X1) baik maka kinerja pegawai meningkat demikianpun hasil regresi linier bahwa kecerdasan intelektual memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
2. Deskriptif variabel kecerdasan emosional menunjukkan kategori artinya ketika kecerdasan emosional Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai di kantor kecamatan. Demikianpun hasil regresi linier bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
3. Deskriptif variabel kecerdasan spiritual menunjukkan kategori artinya kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja pegawai dalam mencari arti kehidupan dan bertindak berdasarkan nilai dan norma yang telah berlaku. Demikianpun hasil regresi linier bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Lageng R, (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap pegawai di kantor camat. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Akhdan Nur Said (2017), Abdul Gofur Jaelai/Ea (2013), Ranti Melasari (2021), Hairul Anam (2016), Inriawati Parauba (2019). Menurut Mayer dan Salovey (1990:189) kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi dirinya sendiri maupun orang lain, untuk dapat membedakan mereka satu sama lain dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Hasil penelitian Trihandini (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,446. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

## **Saran**

Dengan melihat hasil analisis data dan kesimpulan diatas dapat diambil beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu:

1. Pimpinan Kantor Camat Demon Pagong, disarankan untuk :
  - a. Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai dengan memperbaiki Lingkungan Kerja. Pimpinan perlu membina hubungan kerja sama antara sesama pegawai, membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hal ini diperluakan agar memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
  - b. Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai dengan memperbaiki Sikap Kerja. Pimpinan perlu memperhatikan kerja pegawai dan memberikan intruksi dengan jelas dan terarah agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperbaiki komputer yang rusak dan segera dipasang AC pada ruangan yang belum memiliki AC, sehingga para pegawai yang berada didalamnya merasa nyaman dengan udara yang dingin ketika melakukan aktivitas pada siang hari. Kantor Camat Demon Pagong perlu mengadakan dan memberikan pelatihan yang lebih ke pegawai menyangkut masalah kemampuan non formal dan kemampuan berorganisasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai khususnya di Kantor Camat Demon Pagong.
2. Bagi pegawai  
Perlunya partisipasi pegawai agar dalam proses perencanaan dan pengawasan menjadi lebih efektif.
3. untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang, hendaknya menambah variabel-variabel lain selain dari Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual seperti : Integritas, Obyektivitas, Kehati-hatian Profesional, Kerahasiaan, dan Perilaku Profesional yang diduga akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Demon Pagong.

## **REFERENSI**

- Agus, S. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada unit laboratory dan simulatory Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Akbar, A. P. N., Semmaila, B., & Labbase, I. (2023). Pengaruh etos kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Journal on Education*, 6(1), 2733-2750.
- Anam, H., & Ardillah, L. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap pemahaman akuntansi. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1), 40–47. <https://doi.org/10.32487/jst.v2i1.118>

- Azizah, U. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus (Master's thesis).
- Ekarestu, M. E. (2015). Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Faizah, N., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Camat Wera-NTB). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(14).
- Farida, B. (2022). Analisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Batik Surakarta).
- Fernanda, K., Rengga, A., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
- Halim, A., et al. (2024). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 3152-3162.
- Khusen, N., & Pangestu, E. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pusat Cilaki Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Kusumawardani, M. R., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1263-1272.
- Lating, A., Murtiningtyas, T., & Laurenza, S. B. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pedesaan (Studi pada Kantor Ds. Wonotoro Kec. Sukapura, Kab. Probolinggo). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 16(2), 86-94.
- Maharani, A. P. G. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi empiris pada auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Lampung dan Bali) (Master's thesis).
- Natalia, M. H., & De Romario, F. (2023). Pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku keuangan ibu rumah tangga Desa Rubit Kecamatan Hewoloan. Universitas Nusa Nipa.
- Pahmi, P., et al. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Pancawardani, N. L., & Wahyuningsih, P. (2017). Model peningkatan kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan di Kota Semarang). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(2).
- Parigi, H., Priyati, R. Y., & Hidayat, N. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(4), 917-928.
- Purwanto, S. A. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (Studi di Kecamatan Biduk-Biduk). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(2), 135-143.
- 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.

- Ramadhani, P. D. (n.d.). Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang). *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Rosvita, A., Herdi, H., & Lamawitak, P. L. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, perilaku belajar dan minat belajar terhadap tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa program studi akuntansi Universitas Nusa Nipa. Universitas Nusa Nipa.
- Santiasih, N. W. (2013). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 3(1).
- Tri Cahyaningsih, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual terhadap kinerja pemilik UMKM dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Vika, W. (2021). Dukungan kemampuan kerja memoderasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Manisrenggo) (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Wedo, J. A. S., Mitan, W., & Lamawitak, P. L. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, minat belajar, dan latar belakang asal sekolah terhadap tingkat pemahaman akuntansi (Studi empiris pada mahasiswa program studi akuntansi Universitas Nusa Nipa Indonesia) (Doctoral dissertation, Universitas Nusa Nipa).
- Wispondono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17-32.
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140-155.