

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi baik pemerintah atau organisasi bisnis membutuhkan berbagai jenis sumber daya, seperti modal, bahan baku material, mesin dan tenaga kerja (sumberdaya manusia). Dari berbagai sumber daya tersebut, sumberdaya manusia menjadi faktor yang paling penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tanpa keberadaan sumber daya manusia maka organisasi perusahaan atau organisasi pemerintah itu tidak akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena sumber daya tersebut unik dalam artian mereka mereka memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Sholiha, 2017). Ini berarti, bahwa setiap individu tenaga kerja yang dimiliki sebuah organisasi bisnis atau pemerintahan akan menjalankan organisasi tersebut dengan pengetahuan, akal, bakat, dan kreativitas yang melekat pada diri individu tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Selain kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar pula. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia.

Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Question* (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan

yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita.

Suhartini (2017) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck (2018) bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat kerja.

Kinerja sumber daya manusia (karyawan) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2019) kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Menurut Rivai (2016) 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 untuk disepakati bersama.

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Luwu Utara yang merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah. Dalam pelaksanaan aktivitas Kantor DPRD Luwu Utara tentunya sangat bergantung terhadap SDM yang mereka miliki utamanya yang berstatus Aparatur Sipil Negara. Agar dapat mengetahui kinerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis mengenai kinerja aparatur sipil negara sangat penting untuk diketahui, mengukur kinerja aparatur sipil negara hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai suatu keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam hal itu kinerja aparatur sipil negara merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dan betapa pentingnya kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor DPRD Luwu Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang ada, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara?

3. Apakah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara!
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara!
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara!

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan konsep yang erat hubungannya dengan konsep kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Serta dapat menjadi salah-satu sumber referensi dalam pengembangan teori untuk penelitian dengan tema dan cakupan masalah yang sama.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

1. Bagi Kantor DPRD Luwu Utara manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan selanjutnya terkait pengembangan kinerja ASN yang ada di Kantor DPRD Luwu Utara.

2. Bagi akademik dan masyarakat sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian di masa yang akan datang. Khususnya dalam masalah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional.
3. Bagi penulis bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis. Khususnya mengenai kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional, serta untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Batasan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Ruang lingkup penelitian ini secara khusus dilakukan pada Kantor DPRD Luwu Utara dan diarahkan untuk mengumpulkan data yang mendukung untuk menjawab permasalahan yang telah disebutkan diatas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN)**

##### **2.1.1 Aparatut Sipil Negara**

Aparatut adalah segala aspek administrasi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan negara atau pemerintahan, sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Adapun beberapa aspek administrasi yang cukup penting adalah administrasi organisasi dan administrasi dan kepegawaian. (Handyaningrat, 2018)

Adapun pengertian aparatut sipil negara adalah profesi dari orang yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi pemerintah dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu hal yang membedakan keduanya adalah hak menerima jaminan pensiun dan dan hari tua. aparatut sipil negara pemerintah dengan perjanjian kerja tidak berhak menerima jaminan pensiun dan hari tua.

Dengan terbitnya Undang-undang No 5 Tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatut Sipil Negara atau ASN maka aparatut pemerintah seperti pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja telah menjadi sebuah profesi yang memiliki asas, nilai dasar, pengembangan kompetensi, kode perilaku, dan kode etik. Layaknya profesi lainnya maka ASN harus dapat bekerja secara profesional serta memiliki kompetensi, objektivitas, transparansi, kinerja,

dan kualifikasi. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah bebas dari kepentingan politik dan praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme

### **2.1.2 Pengertian Aparat sipil Negara (ASN)**

Berdasarkan pengertian kinerja aparatur sipil negara diatas diambil kesimpulan bahwa kinerja aparatur sipil negara adalah merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja aparatur sipil negara yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Gibson (2017), berpendapat bahwa kinerja pegawai seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Keban (2018), berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan. Hal ini dikemukakan oleh Robbins (2017), bahwa kinerja adalah hasil Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh aparatur kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

### **2.1.3 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2019) adalah sebagai berikut:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang

terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut (Gibson, 2019) antara lain :

1. Faktor individu

Yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll)

2. Faktor Organisasi

Adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*)

3. Faktor Psikologis

Ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Menurut A. Dale Timple (2017), faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya: kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2017:51) harus ditumbuhkan dalam dirinya untuk meningkatkan

kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

#### **2.1.5 Indikator Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN)**

Pengukuran kinerja ASN adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang di capai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja ASN yang telah ditetapkan.

Menurut Stephen P. Robbins (2016) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
  - a. Pegawai bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasannya.
  - b. Pegawai dibekali/diberi pelatihan/pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
  - c. Pengetahuan yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan yang ada.
  - d. Pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan data dan informasi yang akurat menyangkut tentang organisasi,

e. Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian.

2. Kuantitas

a. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relative singkat.

b. Jumlah pegawai yang ada sekarang mampu melaksanakan volume pekerjaan yang ada.

c. Pencapaian volume kerja yang di hasilkan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

d. Institusi/organisasi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

e. Seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

3. Tepat Waktu

a. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ada.

b. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

c. Pegawai berkordinasi dengan pegawai lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Efektivitas

a. Pegawai menguasai penggunaan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Penggunaan fasilitas kantor memberikan kemudahan para pegawai dalam bekerja.

c. Program yang dikerjakan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.

5. Kemandirian

a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan dari atasan.

- b. Pegawai menyelesaikan masalah pekerjaan dengan mandiri.
- c. Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

## **2.2 Kecerdasan Spiritual**

### **2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Menurut Tambajong (2016) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai *spiritual quotient* (SQ) tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

Kecerdasan Spiritual merupakan moral manusia, kemampuan menyesuaikan diri. Kecerdasan spiritual adalah tentang pendekatan holistik kehidupan kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berfikir, kemampuan untuk alasan keluar. Kecerdasan spiritual melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup menuju cakrawala yang lebih luas dan

bermakna. Dengan kecerdasan spiritual dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah. Jadi kecerdasan spiritual adalah cara manusia memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telah difitrahkan oleh Allah agar dapat menjadi manusia yang seutuhnya berguna dan bermakna bagi orang lain.

Bila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut (Pabura, 2017), yakni:

1. Kemampuan bersikap *fleksibel* (adaptif secara spontan dan aktif)
2. Tingkat kesadaran tinggi
3. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan *holistik*)
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar
9. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah:

1. Jujur. Kata kunci pertama untuk sukses didunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha
2. Keterbukaan. Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Pengetahuan diri. Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
4. Fokus pada kontribusi Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan member dari pada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
5. Spiritual non dogmatis. Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi cobaan.

### **2.2.2 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, 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.

### **2.2.3 Indikator Kecerdasan Spiritual**

Menurut Pabura (2017) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai Kesadaran Diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol bagi kehidupan seseorang. Segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia tidak luput dari kesalahan dan lupa. Kesadaran diri juga sebagai alat kendali bagi manusia untuk mempertimbangkan segala hal yang akan diperbuat olehnya.
2. Mempunyai Visi. Ada pemahamannya tentang tujuan hidupnya, mempunyai kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. Kamus Bahasa Indonesia mendefinisikan visi sebagai kemampuan untuk melihat pada inti persoalan. Visi merupakan tujuan hidup yang akan kita capai di masa depan, sehingga segala tindakan yang dikerjakan dimasa sekarang tidak akan terlepas dari tujuannya di masa depan.

3. Fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri dengan mudah terhadap lingkungan sekitar, sehingga mampu mencapai hasil yang lebih baik. Menyesuaikan diri berarti pula dapat menempatkan dirinya dalam setiap kondisi apapun sesuai dengan kebutuhan, waktu, dan tempat.
4. Berpandangan Holistik. Berpandangan holistik berarti mampu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait. Berpandangan holistik berarti juga kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal. Allah SWT memerintahkan kita untuk menjalin hubungan baik dengan sesama manusia agar memperoleh kenikmatan, kenyamanan, dan keindahan hidup.
5. Melakukan Perubahan. Setiap manusia harus melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik dalam kehidupannya. Setiap perubahan yang dilakukan tidak begitu saja tanpa adanya sebuah usaha.
6. Sumber Inspirasi. Mampu mengilhami orang lain dengan ide-ide yang segar dan mampu membuat orang lain melakukan sesuatu yang bernilai. Mampu melewati keadaan dan kenyataan yang menuntut upaya dan kemampuan kita agar bekerja maksimal, serta pandai mengelola setiap kondisi apapun.
7. Refleksi Diri. Refleksi diri yaitu kecenderungan untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

## **2.3 Kecerdasan Emosional**

### **2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan adalah sebuah kekuatan yang bersifat non material dan bukan spiritual. Ia sangat diperlukan oleh manusia dan sejumlah akhlak lainnya guna dijadikan sebagai alat bantu di dalam menjalani kehidupannya di dalam dunia.

Kecerdasan itu dapat dibentuk melalui penyentuhan, pemolesan sampai dengan perekayasaan oleh sistem-sistem yang memang selaras untuk hal tersebut. Sebab pada awalnya kecerdasan merupakan sebuah potensi yang tersembunyi, tersimpan pada sejumlah unsur perangkat yang ada pada diri manusia. Salah satu yang memiliki kemampuan untuk dapat melakukan pemberdayaan menjadikan bermanfaat kecerdasan yang ada pada diri manusia adalah Al-Karim (Pabura, 2017).

Secara etimologi akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakkan, bergerak”, di tambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal untuk mutlak dalam emosi.

Menurut Triantiri (2019) adalah suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku. Emosi adalah yang ditimbulkan oleh situasi tertentu. Emosi cenderung terjadi dalam kaitannya dengan perilaku yang mengarah (*approach*) atau menyingkit (*avoidence*) terhadap sesuatu.

Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa.

Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi menurut Amelia (2019), adalah:

1. Faktor internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:
  - a. Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan
  - b. lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

### **2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya (Putra, 2016):

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

*Self awareness* adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

*Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

*Self Motivation* merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

*Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

*Relationship Management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi

dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Dalam dunia kerja kecerdasan emosional merupakan syarat untuk mencapai kesuksesan. Karena faktor-faktor kecerdasan emosional seperti sabar, tekun, loyal, penuh inisiatif, optimis, mudah beradaptasi dan sebagainya merupakan modal penting seseorang untuk meraih kesuksesan.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami adanya kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dalam menjalankan aktivitas.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Mukaroh, 2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung

				sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung
2	(Ratnasari, 2020)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik secara Kinerja Karyawan, parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak Kecerdasan Intelektual, signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Hayati, 2019)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Angkasa

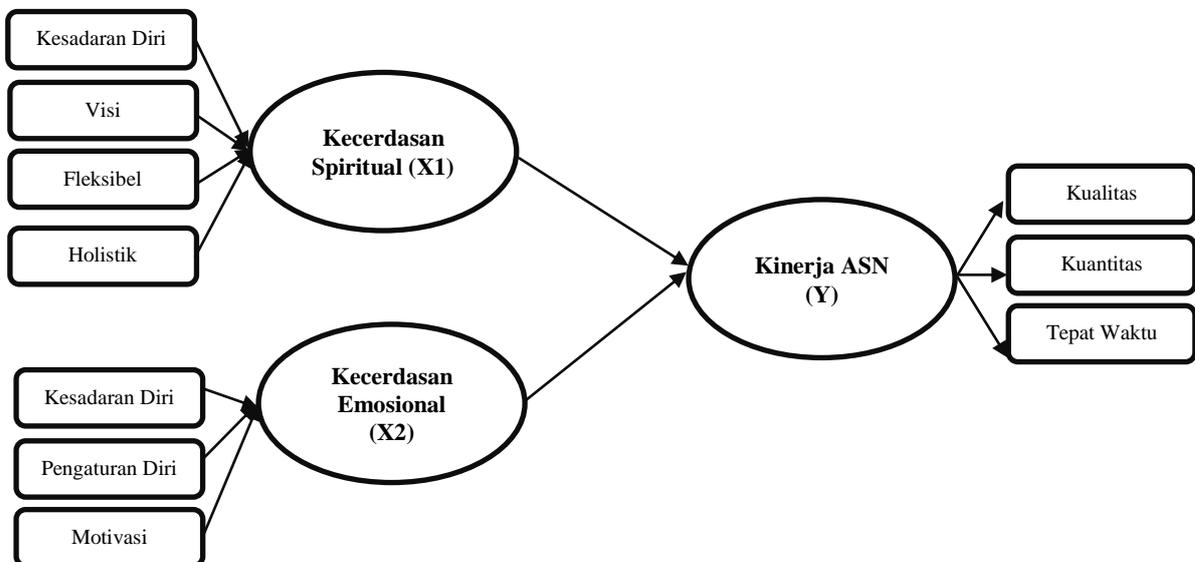
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Wijuna Palembang		Pura Wijuna Palembang, maka didapatkan hasil: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Karyawan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap OCB pada kinerja karyawan
4	(Amelia, 2019)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian variabel Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara

		Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai		serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5	(Mandala, 2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madu Baru Bantul, Yogyakarta	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	(Priadi, 2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 DAN SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
7	(Waryanti, 2017)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual	Kuantitatif	Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)		telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Jamal, 2016)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lembaga ESQ Leadership Center Jakarta)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Setiawan, 2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan

				independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.
10	(Putra, 2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Kuantitatif	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual

## **2.6 Hipotesis**

Untuk menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dan berdasarkan teori-teori yang mendukung penelitian ini, penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor DPRD Luwu Utara

H2: Diduga bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor DPRD Luwu Utara

H3: Dididuga bahwa Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor DPRD Luwu Utara

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Luwu Utara dengan perkiraan waktu Mei – Juli 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Aparatut Sipil Negara (ASN) di Kantor DPRD Luwu Utara.

### **3.3.2 Sampel**

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini adalah 51 orang pegawai ASN yang ada di Kantor DPRD Luwu Utara.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (Angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data sekunder yaitu jumlah karyawan dengan jabatan pasif serta dokumen pelengkap.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Hasil penelitian yang baik dibutuhkan data yang benar-benar valid sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan data yang digunakan maka diperlukan adanya :

1. Penyebaran Kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur kepada para pegawai honorer yang ada di RSUD Andi Djemma Kota Masamba.
2. Melakukan Observasi, yaitu dengan meninjau langsung tentang perilaku responden, pelaksanaan penerapan kebijakan pada RSUD Andi Djemma Kota Masamba.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006: 42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-Ragu (R) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### **3.6 Defenisi Operasional Penelitian**

#### **3.6.1 Kinerja ASN (Y)**

Kinerja pegawai seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi. Jadi kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

aparatur kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **3.6.2 Kecerdasan Spiritual (X1)**

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai *spiritual quotient* (SQ) tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

### **3.6.3 Kecerdasan Emosional (X2)**

Secara etimologi akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakkan, bergerak”, di tambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal untuk mutlak dalam emosi.

Kecerdasan Emosional adalah suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku. Emosi adalah yang ditimbulkan oleh situasi tertentu. Emosi cenderung terjadi dalam kaitannya dengan perilaku yang mengarah (*approach*) atau menyingkit (*avoidence*) terhadap sesuatu.

**Tabel 3.1**  
Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja ASN (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Tepat waktu</li> </ul>	Robbbins (2016)
2	Kecerdasan Spiritual (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran diri</li> <li>• Visi</li> <li>• Fleksibel</li> <li>• Holistik</li> </ul>	Pabura (2017)
3	Kecerdasan Emosional (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran diri</li> <li>• Pengaturan diri</li> <li>• Motivasi</li> </ul>	(Putra, 2016)

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coeffisient correlation* yaitu dengan

melihat rithung dan nilai *significan*/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghozali (2016) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur *Cronbach's Alpha* yaitu 0,05.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor DPRD Luwu Utara. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai ASN

A : Koefisien regresi

- $b_1$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Kecerdasan Spiritual  
 $b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_2$  : Kecerdasan Emosional

### 3.8.2 Uji T

(Sugiyono, 2016) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{rs\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah data

$r$  = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : t_s < 0$  : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : t_s > 0$  : menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table, dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ , dan  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Taraf signifikan = 5 %

d. Derajat kebebasan (df) =  $n - 3$

### 3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Sugiyono, 2016). Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)N - k}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$N$  = Banyaknya sampel

$K$  = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

### 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh Variasi Variabel Independent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali Variasi Variable Dependen yang diterangkan oleh Variable Independen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar Variasi Variable Dependent yang dapat diterangkan oleh Variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa Variable Dependent tidak bisa dijelaskan oleh Variable Independent.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Singkat Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Luwu Utara (disingkat DPRD Luwu Utara) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. DPRD Luwu Utara memiliki 35 anggota. Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara berada di C8XW+R2W, Baliase, Kec. Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

#### **4.2 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independent Variable) yang terdiri dari kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dan 1 (satu) variabel terikat (dependent Variable) yaitu kinerja ASN.

##### **4.2.1 Hasil Uji Validasi**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 25 pada tabel item-total statistik di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel/ $r$  kritis (0,30) (Sugiyono, 2016). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
Hasil Uji Validasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kecerdasan Spiritual (X1)</b>				
1	Saya mampu beradaptasi secara aktif baik dilingkungan kerja maupun masyarakat	0,581	0,30	Valid
2	Saya mampu beradaptasi secara aktif Saya mampu beradaptasi secara aktif	0,389	0,30	Valid
3	Saya memiliki kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan	0,470	0,30	Valid
4	Saya bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan	0,508	0,30	Valid
5	Saya bersikap terbuka saat berinteraksi kepada orang lain	0,418	0,30	Valid
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>				
1	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok	0,750	0,30	Valid
2	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	0,564	0,30	Valid
3	Saya akan memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak	0,561	0,30	Valid
4	Saya berteman dengan rekan kerja saya tanpa membedakan latarbelakang seseorang	0,682	0,30	Valid
5	Ketika saya menghadapi masalah saya tau dengan tepat apa yang harus saya lakukan	0,602	0,30	Valid
<b>Kinerja ASN (Y)</b>				
1	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya	0,724	0,30	Valid
2	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,558	0,30	Valid
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima	0,645	0,30	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	0,521	0,30	Valid

5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat	0,563	0,30	Valid
---	--	-------	------	-------

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 5 butir item pernyataan untuk variabel kecerdasan spiritual dinyatakan valid, Setelah dilakukan pengujian 5 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk kecerdasan emosional yang terdiri dari 5 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk kinerja ASN yang terdiri dari 5 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran  $> 0,60$  s/d  $0,80$  baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d  $1,00$  dianggap sangat baik. (Santoso, 2016).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 25 for windows 10 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 4.2**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kecerdasan Spiritual (X1)	5	0,611	Baik
2	Kecerdasan Emosional (X2)	5	0,748	Baik
3	Kinerja ASN (Y)	5	0,710	Baik

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha Cronbach* untuk kecerdasan spiritual adalah 0,611, kecerdasan emosional 0,748, dan kinerja ASN 0,710 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja ASN seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2016).

### 4.3 Deskripsi Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 51 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
Hasil Uji Deskriptif Statistik

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Spiritual	51	13	23	18.35	2.314
Kecerdasan Emosional	51	8	24	18.84	3.146
Kinerja ASN	51	11	25	19.98	2.753
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Output SPSS 25.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 51 responden, Variabel Kecerdasan Spiritual memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 13 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 23, dengan rata-rata total jawaban 18,35 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 2,314. Untuk variabel Kecerdasan Emosional memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 8 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 18,84 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,146. Sedangkan variabel Kinerja ASN memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 11 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban sebesar 19,98 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 2,753.

#### 4.4 Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan 51 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

##### 4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.4**  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	24	47.1	47.1	47.1
	Perempuan	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang atau 52,9% responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebesar 24 orang atau 47,1% responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menjelaskan bahwa responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan.

##### 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.5**  
Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	18	35.3	35.3	35.3
	S1	26	51.0	51.0	86.3
	S2	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 26 orang atau sebesar 51 % mempunyai pendidikan terakhir S1, sedangkan sisanya yaitu mempunyai pendidikan terakhir D3 sebanyak 18 orang atau sebesar 35,3% dan S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 13,7 %.

#### 4.5 Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja ASN. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

##### 4.5.1 Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kecerdasan spiritual secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya mampu beradaptasi secara aktif baik dilingkungan kerja maupun masyarakat	18	18	8	6	1	100
2	Saya mampu beradaptasi secara aktif Saya mampu beradaptasi secara aktif	3	30	8	8	2	100
3	Saya memiliki kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan	20	12	14	4	1	100
4	Saya bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan	4	24	10	13	-	100
5	Saya bersikap terbuka saat berinteraksi kepada orang lain	10	25	7	9	-	100

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

##### 4.5.2 Kecerdasan Emosional

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kecerdasan emosional secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok	9	25	9	5	3	100
2	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	9	38	2	1	1	100
3	Saya akan memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak	15	24	6	3	3	100
4	Saya berteman dengan rekan kerja saya tanpa membedakan latarbelakang seseorang	14	16	11	7	3	100
5	Ketika saya menghadapi masalah saya tau dengan tepat apa yang harus saya lakukan	10	18	20	3	-	100

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

#### 4.5.3 Kinerja ASN

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya	22	16	8	3	2	100
2	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya	22	24	4	1	-	100
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima	17	15	8	11	-	100
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas	20	21	8	1	1	100

	waktu yang telah ditentukan						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat	13	19	12	7	-	100

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

#### 4.6 Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.976	.480		6.194	.000
	Kecerdasan Spiritual	.367	.152	.309	2.818	.002
	Kecerdasan Emosional	.380	.100	.485	3.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja ASN
- X1 : Kecerdasan Spiritual
- X2 : Kecerdasan Emosional
- b1, b2 : Koefisien regresi
- a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2,976 + 0,367 + 0,380$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,976 menyatakan bahwa jika ada kecerdasan spiritual (X1), dan kecerdasan emosional (X2) maka kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara 2,976.
2. Koefisien regresi kecerdasan spiritual (X1) sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin kecerdasan spiritual akan meningkatkan kinerja ASN Pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara sebesar 0,367 dengan anggapan kecerdasan emosional (X2) tetap.
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,380 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara sebesar 0,380 dengan anggapan kecerdasan spiritual (X1) tetap.

Penelitian ini ternyata variabel kecerdasan emosional (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja ASN Pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara, selanjutnya dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-)

menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

## 4.7 Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Hasil Uji T

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial/individual.

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.976	.480		6.194	.000
	Kecerdasan Spiritual	.367	.152	.309	2.818	.002
	Kecerdasan Emosional	.380	.100	.485	3.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN  
Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kecerdasan spiritual (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan spiritual lebih kecil dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t$

$(0,05/2; 51-2-1) = (0,025;48) = 2,01063$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,818 > 2,01063$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

## **2. Pengaru Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja ASN (Y)**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kecerdasan emosional (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 51-2-1) = (0,025;48) = 2,01063$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,797 > 2,01063$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

### **4.7.2 Hasil Uji F**

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.301	2	.150	8.446	.001 <sup>b</sup>
	Residual	.854	48	.018		
	Total	1.155	50			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

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

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 4.8, variabel kecerdasan spiritual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1) = F_{\text{tabel}} (0,05/2; 51-2-1) = (0,025;48) = 3,19$ . Berarti nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}} (8,446) > 3,19$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

#### 4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.760	.729	.133408

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

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara.
2. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara.
3. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja ASN secara parsial dan simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

### **5.2.1 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

### **5.2.2 Bagi Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat Pimpinan di Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja ASN yang ada. Seperti melalui kecerdasan spiritual ASN yang lebih diperhatikan lagi, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian insentif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu kecerdasan emosional pun harus diperhatikan agar kinerja ASN dapat lebih maksimal lagi kedepannya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai. *Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Jamal, S. F. (2016). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lembaga ESQ Leadership Center Jakarta). *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Malahayati. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. *Skripsi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*.
- Mandala, E. A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*.
- Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Eka. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*.
- Pabura, F. (2017). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Sa Tuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Pro Vin Si Sulawesi Bara T (Studi Kasus di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Barat) UNIVERSITAS. *Skripsi Universitas Terbuka Jakarta*.
- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 DAN SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Semarak*.
- Putra, K. A. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Ratnasari, S. L. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*.
- Setiawan, Y. G. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Sholiha, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*.

- Suhartini, E. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi (MINDS)*.
- Tambajong, S. (2016). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*.
- Waryanti, S. D. R. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang ). *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.