

Mutiara Magnalia

(4) PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTA...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3466169754

Submission Date

Jan 27, 2026, 1:48 PM GMT+7

Download Date

Jan 27, 2026, 1:56 PM GMT+7

File Name

MUTIARA_MAGNALIA_221120077_MANAJEMEN_2_-_Mutiara_Magnalia.docx

File Size

2.7 MB

57 Pages

7,273 Words

47,958 Characters

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
- 10% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.usm.ac.id	1%
2	Internet	jurnal.unived.ac.id	1%
3	Internet	repository.uma.ac.id	<1%
4	Internet	docplayer.info	<1%
5	Internet	repository.uir.ac.id	<1%
6	Internet	www.scribd.com	<1%
7	Internet	id.123dok.com	<1%
8	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
9	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
10	Internet	www.repository.stiegici.ac.id	<1%
11	Internet	repository.ub.ac.id	<1%

12	Internet	www.researchgate.net	<1%
13	Publication	Ali Mundzir. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivit...	<1%
14	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
15	Publication	Fairuz Tito Milzam, Rr. Hawik Ervina Indiworo Indiworo, Rita Meiriyanti. "Pengu...	<1%
16	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%
17	Internet	123dok.com	<1%
18	Internet	repositori.uin-alaududin.ac.id	<1%
19	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
20	Internet	repository.unikal.ac.id	<1%
21	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
22	Publication	Zahida I'tisoma Billah, Siti Romjah. "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terh...	<1%
23	Internet	www.ipm2kpe.or.id	<1%
24	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
25	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%

26	Internet	jurnal.stitalamin.ac.id	<1%
27	Internet	opsearch.us	<1%
28	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	<1%
29	Internet	jurnal-sosioekotekno.org	<1%
30	Internet	etheses.uinmataram.ac.id	<1%
31	Internet	ibn.e-journal.id	<1%
32	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
33	Publication	Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasa...	<1%
34	Publication	Nur Aziza, Lussia Mariesti Andriany. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ...	<1%
35	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
36	Internet	ejournal.almaata.ac.id	<1%
37	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
38	Internet	api-repo.unisan.ac.id	<1%
39	Internet	files.core.ac.uk	<1%

40	Internet	jurnalsmart.stembi.ac.id	<1%
41	Internet	www.coursehero.com	<1%
42	Publication	Ilyas Ilyas, Herliyus Efendi. "Determination of High School Teacher Performance: ...	<1%
43	Publication	Ni Nyoman Kasi, I Made Hedy Wartana, I Ketut Eli Sumerta. "PENGARUH KONFLI...	<1%
44	Publication	Novalini Jailani, Rizky Andrean, Khairul Anwar, Muhammad Ali Gunawan. "MSMES...	<1%
45	Publication	Sinta Sinta, Jemi Pabisangan Tahris, Dina Ramba. "Pengaruh Kompensasi dan Disi...	<1%
46	Internet	es.scribd.com	<1%
47	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
48	Internet	pt.scribd.com	<1%
49	Internet	scholar.unand.ac.id	<1%
50	Internet	bussman.gapenas-publisher.org	<1%
51	Internet	jurnal.utu.ac.id	<1%
52	Internet	repository.widyamataram.ac.id	<1%

**LAPORAN HASIL PENELITIAN
RISET MAHASISWA
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERTANIAN KOTA PALOPO**



Disusun Oleh :
MUTIARA MAGNALIA (221120077)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALOPO
2026**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERTANIAN KOTA PALOPO**

Di Susun Oleh :

Nama : Mutiara Magnalia

NIM : 221120077

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Indra Kusdianto, S.E.,M.M
NIDN. 0906037101

Haedar, S.E.,M.M
NIDN. 0905097001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Antong, S.E.,M.Si.CPIA.CTA.ACPA
NIDN. 0912127802

Jumawan Jasman, S.E.,M.M.
NIDN. 0924098701

16

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kecerdasan Emosional.....	6
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	6
2.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional	6
2.2 Kecerdasan Spiritual	7
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	7
2.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional	8
2.3 Kinerja Pegawai	9
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.4 Penelitian Terdahulu.....	11
2.5 Kerangka Konseptual	15
2.6 Hipotesis	15

5

28

6

BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	16
3.2 Populasi dan Sampel	16
3.3 Sumber Data	16
3.4 Teknik Pengumpulan Data	17
3.5 Definisi Operasional	17
3.6 Uji Instrumen Penelitian	20
3.7 Teknik Analisis Data	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
4.1 Deskriptif Data Penelitian	22
4.2 Hasil Penelitian	22
4.2.1. Karakteristik Responden	22
4.2.2 Jabatan Karyawan	22
4.2.3 Lama Bekerja	24
4.3 Analisis Deskriptif	25
4.3.1 Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	26
4.3.2. Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	27
4.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	28
4.4 Hasil Uji Instrument	29
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data	29
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	30
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	30

4.5 Pembahasan	32
4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	33
4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	33
4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1 Kesimpulan	35
5.2 Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	37
LAMPIRAN	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	15
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	18
Tabel 4.1 Tabel Frekuensi Dan Persentase Berdasarkan Jabatan.....	23
Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	24
Tabel 4.3 Analisis Variabel Kecerdasan Emosional.....	26
Tabel 4.4 Analisis Variabel Kecerdasan Spiritual	27
Tabel 4.5 Analisis Variabel Kinerja Pegawai	28
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data.....	29
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai sangat penting dalam dinamika organisasi modern karena sangat menentukan seberapa efektif dan efisien lembaga publik. Sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting karena tingginya tuntutan terhadap pelayanan publik yang cepat, akuntabel, dan jujur. Ini terutama berlaku di sektor pemerintahan. Paradigma kerja telah berubah sebagai akibat dari globalisasi, kemajuan teknologi, dan tekanan birokrasi. Sekarang orang lebih memprioritaskan keterampilan non-teknis seperti mengendalikan perasaan dan keyakinan mereka saat menghadapi tantangan sehari-hari di tempat kerja (Akimas, 2024). Di Indonesia, terutama dalam bidang pelayanan publik, masyarakat sering mengeluh tentang kinerja aparatur sipil negara yang tidak responsif, lamban, atau tidak fokus pada memberikan layanan prima. (Rimbano et al., 2025). Ini menunjukkan bahwa penting untuk menyelidiki komponen psikologis yang memengaruhi kinerja, seperti kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain disebut kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional terbukti terkait dengan produktivitas kerja, hubungan interpersonal, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana. (Utomo & Sujoko, 2025). Meskipun demikian, kecerdasan spiritual menunjukkan kemampuan seseorang untuk menemukan makna terdalam dari pekerjaan mereka, menanamkan nilai-nilai luhur, dan menjaga etika dalam tindakan, yang merupakan dasar penting untuk menumbuhkan kesetiaan dan integritas karyawan (Fahmy & Wening, 2025).

Studi Oleh (Dewi et al., 2022) mengungkapkan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih Tangguh menghadapi tekanan dan mampu mempertahankan stabilitas kerja. Hal serupa ditunjukkan oleh (Akimas, 2024) bahwa kecerdasan spiritual membantu meningkatkan motivasi intrinsik dan mengurangi stres kerja. Namun demikian, masih banyak

penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja, terutama yang berkaitan dengan Lembaga pemerintahan yang berada di daerah non-metropolitan seperti Kota Palopo.

Ketahanan pangan dan pemberdayaan petani di Palopo dibantu oleh Dinas Pertanian Kota, salah satu lembaga strategis. Kesuksesan dinas ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya dalam mengelola program pertanian. Dalam kenyataannya, karyawan Dinas Pertanian menghadapi banyak masalah, termasuk keterbatasan anggaran, lingkungan kerja lapangan, dan tekanan dari tujuan program dan masyarakat. Situasi ini membutuhkan kemampuan fisik dan spiritual selain kemampuan teknis.

Serangkaian penelitian menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian oleh (Hasanah & Sulistyowati, 2023) menemukan bahwa EQ dan kesadaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara SQ tidak memiliki dampak langsung. Sebaliknya, penelitian (Janah, 2024) menunjukkan bahwa SQ dapat menunjukkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di bidang pendidikan. Hasil yang berbeda ini memungkinkan penelitian lebih lanjut tentang pemerintahan lokal, terutama dinas teknis seperti Dinas Pertanian, yang belum banyak dibahas secara khusus dalam literatur akademik. Selain itu, menurut studi literatur (Daryani & Nagara, 2025) penelitian kontekstual berbasis wilayah kerja sangat penting karena tekanan kerja, karakteristik budaya, dan spiritualitas lokal berbeda setiap daerah.

Karena Palopo memiliki sistem pertanian unik, interaksi sosial masyarakat, dan praktik birokrasi, penelitian ini akan berkonsentrasi pada pegawai Dinas Pertanian Kota Palopo. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji secara statistik hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Ini akan memberikan bukti empirik yang lebih objektif. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab kekurangan penelitian di Indonesia tentang pengaruh EQ dan SQ secara bersamaan pada lembaga berbasis lapangan (lembaga berbasis lapangan) di daerah berkembang.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan metode pelatihan SDM yang berbasis soft skill di sektor pemerintahan. Selain itu, hasilnya dapat menjadi dasar kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi psikologis dan spiritual pegawai. Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi pimpinan instansi dalam hal menciptakan indikator kinerja pegawai dan mengembangkan intervensi yang melibatkan aspek emosional dan spiritual selain administratif. Secara teoritis, penelitian ini membantu memperluas model perilaku organisasi dengan memasukkan elemen EQ dan SQ ke dalam struktur kinerja pegawai sektor publik, terutama di Indonesia Timur.

Tujuan dari penelitian ini, seperti yang telah dikatakan sebelumnya, adalah untuk mengevaluasi bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kota Palopo. Penelitian ini diharapkan akan menambah teori dan praktik manajemen SDM di lingkungan publik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo.
3. Untuk menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo.

Adapun beberapa tujuan penelitian dibagi menjadi tiga teori : tujuan teoritis, tujuan praktis, dan tujuan praktis, yaitu ;

1. Tujuan Teoritis

- a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b) Menambah wawasan ilmiah mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja pegawai.
- c) Menjadi landasan teoritis bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor – faktor psikologis dalam peningkatan kinerja kerja.

2. Tujuan Praktis

- a) Memberikan pemahaman kepada pembaca umum dan akademi tentang pentingnya peran kecerdasan emosional dan spiritual dalam lingkungan kerja.
- b) Menjadi referensi bagi peneliti atau mahasiswa dalam melakukan studi lanjutan dibidang SDM atau psikologi organisasi.
- c) Menawarkan pendekatan alternatif dalam pengembangan potensi individu ditempat kerja melalui aspek non-teknis.

3. Tujuan untuk perusahaan/Organisasi

- a) Memberikan informasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual
- b) Membantu perusahaan memahami faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

- c) Menjadi dasar dalam merancang program pengembangan SDM berbasis keseimbangan emosional dan spiritual.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kecerdasan yang berkaitan dengan perasaan dan perhatian seseorang terhadap orang lain, makhluk hidup lainnya, dan lingkungannya. Goleman (2005:43) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan diri sendiri maupun dengan orang lain (Rahmawati, 2022).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengamati dan membedakan perasaan dan emosi mereka sendiri, serta perasaan dan emosi orang lain. Dengan menggunakan kemampuan ini, mereka dapat membuat pilihan dan tindakan yang lebih baik (Ratnasari et al., 2020). Kecerdasan emosional seseorang memengaruhi perilakunya saat berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungan kerjanya, serta kemampuan mereka untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi, yang berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja (Ekowati dkk., 2020). (Sari & Finthariasari, 2022).

Kecerdasan emosional karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan karena kecerdasan emosional mereka memungkinkan mereka untuk mengendalikan semua yang mereka miliki, seperti mengatasi frustrasi, mengontrol suasana hati, memiliki empati yang tinggi, dan bekerja sama dengan baik (Eka & Sugiarto, 2022).

2.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Berikut ini adalah indikator kecerdasan emosional yang disebutkan oleh Goleman:

38

- 1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*), kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan memahami emosi diri sendiri, serta dampaknya terhadap pikiran dan perilaku mereka.
- 2) Pengaturan Diri (*Self Management*), kemampuan untuk mengelola atau mengontrol emosi negatif, dorongan impulsif, dan menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Motivasi Diri (*Self Motivation*), dorongan internal untuk secara konsisten mencapai tujuan dengan penuh semangat dan komitmen, bukan karena imbalan dari sumber luar.
- 4) Empati (*Emphaty*), Kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain serta menanggapi secara tepat.
- 5) Keterampilan (*Relationship Management*), Kemampuan dalam membangun dan memelihara hubungan yang baik, memengaruhi orang lain, serta bekerja sama secara efektif dalam tim.

49

2.2 Kecerdasan Spiritual

2.2.1 Definisi Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2015:4), kecerdasan spiritual adalah "kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan jalan hidup orang lain." Kualitas spiritual sangat penting untuk kehidupan manusia karena ia memberi mereka rasa moral, kemampuan untuk membedakan aturan yang baik dan buruk, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan aturan baru yang baik dan benar (Fitriani & Iskandar, 2022).

33

Kecerdasan spiritual didefinisikan oleh Zohar dan Marshal (2013: 7) sebagai kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang ketat yang dikombinasikan dengan pemahaman dan kasih sayang, dan kemampuan

yang sama untuk mengenali saat pemahaman dan kasih sayang mencapai batasnya. Selain itu, kecerdasan spiritual memungkinkan kita untuk membayangkan yang belum terjadi, bergulat dengan hal-hal baik dan jahat, dan mengangkat kita dari kerendahan (Mukaroh & Nani, 2021).

Kecerdasan spiritual terdiri dari tiga (tiga) komponen, menurut Diedrich (2008). Mereka termasuk:

1. Menurunkan ego untuk mengidentifikasi diri sebagai orang rohani yang memiliki rasa kemanusiaan;
2. Memahami hukum sebab akibat. Seseorang bertanggung jawab sepenuhnya atas hidupnya;
3. Karena mereka adalah makhluk rohani, mereka tidak terikat dengan hasil, bentuk, atau pengalaman. Kesejahteraan-nya berasal dari identitas rohaninya.

Ketiga komponen ini akan berkontribusi pada peningkatan kecerdasan spiritual kita. Ada banyak cara untuk menjadi lebih cerdas secara spiritual, seperti berdoa, meditasi, kontemplasi, menyadari kecenderungan seseorang untuk menjadi takut atau marah, mengubah emosi mereka dari ketakutan, dan melakukan aktivitas sehari-hari untuk tetap sadar akan pikiran, emosi, dan tindakan mereka (Reki Apriadi et al., 2023).

2.2.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Sebagaimana dinyatakan oleh Asmadi et al. (2015), empat indikator kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Mutlak jujur, berkata benar tanpa menyembunyikan apa pun;
2. Keterbukaan, Ketika bersikap terbuka terhadap orang lain, kita dapat membangun hubungan yang harmonis dan berbagi keterbukaan. Ini adalah jalan menuju kehidupan yang baik.
3. Pengetahuan diri, yang berarti seseorang memahami proses, pikiran, dan keinginan mereka sendiri;

4. Fokus pada kontribusi, yang berarti seseorang harus sadar akan diri sendiri dan lebih fokus pada kontribusi yang telah mereka berikan; dan
5. Spiritualitas non-dogmatis adalah penguasaan yang fleksibel, pemahaman yang kuat, kemampuan untuk merasakan dan memanfaatkan kesedihan orang lain, dan standar hidup yang dibentuk oleh visi dan nilai-nilai.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkatan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Hastuti et al., 2020).

Kinerja adalah apa yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk membantu perusahaan mencapai dan mencapai tujuannya. Karyawan adalah bagian penting dari sebuah perusahaan karena keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (Negeri et al., n.d.)

(Brahmana & Sitepu, 2020) Basri menyatakan Hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kinerja kerja, target, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, dikenal sebagai kinerja.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, menurut Sedarmayanti (dalam Untari, 2018:10) (Misrania & Maryadi, 2022).

47 Berdasarkan pada definisi di atas, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok selama periode tertentu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan.

. Kinerja adalah ukuran tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai indikator utama keberhasilan dan keberlanjutan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2009), indikator kinerja berikut digunakan untuk menilai kinerja karyawan dalam penelitian ini:

- 1) Kualitas: Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja dan kesempurnaan tugas yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
- 22 2) Kuantitas: Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dievaluasi dari perspektif kolaboratif.
- 35 4) Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku) secara optimal dengan tujuan meningkatkan output setiap divisi.
- 29 5) Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Merupakan tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Aliyah Rahmawati	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interfening Di Utd Pmi Kota Malang	Kecerdasan emosional, melalui kepuasan kerja, memengaruhi kinerja. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. (Rahmawati, 2022)
2.	Tia Misna Sari, Meilaty Finthariasari	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.	Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu (Y). Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. (Sari & Finthariasari, 2022)
3.	Sri Langgeng, Ratnasari Supardi,	Kecerdasan Intelektual,	Kecerdasan spiritual tidak memiliki dampak yang

7	Hemi Widiyah Nasrul	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ratnasari et al., 2020)
36	4. Debby Ismi Cendrawardani	Pengaruh Kecerdasan Spiritual, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara	Karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh sikap kerja dan kecerdasan spiritual mereka. (Cendrawardani & Razak, 2023)
40	5. Julian Hanggara, Ratna Ekowati, Usep Sumarno	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV Sungai Indah	Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memahami peran dan tugas mereka di perusahaan karena kecerdasan emosional dan kinerja sangat terkait. (Hanggara & Sumarno, 2021)
27	6 Tirza Laura Angelica, Andi Nu Graha, Sri Wilujeng	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan	Kinerja karyawan di Pusat Transformasi Kota Baru sangat dipengaruhi oleh kecerdasan

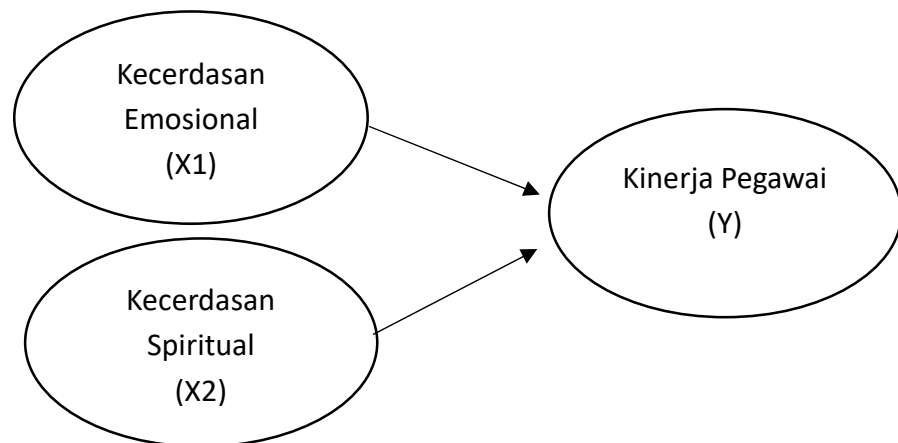
		Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kota Batu	intelektual, emosional, dan spiritual. (Laura Angelica et al., 2020)
7	Dhiona Ayu Nani, Eka Nisatul Mukaroh	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel-hotel di Bandar Lampung. (Mukaroh & Nani, 2021)
8.	Matheous Tamonsang	Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Malang	Hipotesis penelitian bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2). (Tamonsang, 2021)
9.	Diah Pitaloka PuspitaSari, Hafid Kholidi Hadi	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berkorelasi positif dengan kinerja, menurut hasil meta-analisis dari 16 studi sebelumnya. (Management, 2020)

10.	Dedeng Abdul Gani, Amrulloh, Siska Mulya Pamungkas	Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta	1. Tidak ada korelasi antara konflik peran ganda (X1) dan kinerja karyawan (Y). 2. Ada korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional (X2) dan kinerja karyawan (Y). 3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional saat bersamaan. (Amrulloh & Pamungkas, 2021)
-----	--	---	--

2.5 Kerangka konseptual

Kerangka pemikiran adalah kumpulan konsep dari teori atau pemikiran yang disusun dalam tinjauan pustaka.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran terdiri dari fakta bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berfungsi sebagai variabel independen, dan sebagai variabel dependent, berpengaruh terhadap kinerja karyawan variable Y.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan singkat terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah ini ditulis dalam bentuk kalimat dugaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo
2. Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo
3. Diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih Dinas Pertanian Kota Palopo sebagai objek dan lokasi penelitian.

Agar penelitian ini lebih spesifik dalam cakupannya, Penelitian ini dimulai pada bulan September 2025 dan berakhir pada bulan Oktober 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini melibatkan semua karyawan Dinas Pertanian Kota Palopo, berjumlah 119 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk penelitian disebut sampel. Semua anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian diteliti secara keseluruhan tanpa memilih sampel secara acak; dengan kata lain, semua orang dalam populasi yang relevan digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

3.3 Sumber Data

Data dikumpulkan secara langsung dari pegawai Dinas Pertanian Kota melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Ini mencakup informasi tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah Upaya untuk melakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis tentang tujuan penelitian yang berkaitan dengan inflasi dan upah minimum, serta beberapa elemen lain yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, dikenal sebagai observasi.

2. Dokumentasi

Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, yang berarti mengumpulkan data dengan mengambil dokumen seperti struktur organisasi.

3. Kepustakaan

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber langsung, seperti jurnal dan buku yang relevan. Selain itu, data ini juga dikumpulkan dari media online, atau website.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional membatasi variabel dalam penelitian ini, mencegah penafsiran ganda.

- 1) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan mengkomunikasikan emosi mereka sendiri dan orang lain dengan cara yang tepat. Kemampuan ini dapat digunakan untuk mengarahkan pikiran dan perilaku mereka dalam berinteraksi dengan orang lain, menghadapi tekanan kerja, dan dalam pekerjaan Di Dinas Pertanian Kota Palopo. Pengukuran mengacu pada teori tentang X1 yang dikemukakan oleh (Hanggara & Sumarno, 2021). Untuk menilai hasil, kuesioner digunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1. yang mencakup hal-hal seperti kesadaran diri, pengaturan, motivasi diri, empati, dan kemampuan untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas yang baik.

- 2) Kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu dalam memaknai kehidupan, menemukan tujuan yang lebih tinggi, serta menggunakan nilai – nilai spiritual atau moral dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan orang lain pada Dinas Pertanian Kota Palopo. Pengukuran mengacu pada teori tentang X2 yang dikemukakan oleh (Puspito et al., 2017). Untuk menilai hasil, kuesioner digunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1. Yang termasuk menjadi sepenuhnya jujur, terbuka, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual yang tidak dogmatis.
- 3) Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Dinas Pertanian Kota Palopo sesuai dengan standar, target, dan peraturan yang berlaku. Pengukuran mengacu pada teori tentang Y yang dikemukakan oleh (Hanggara & Sumarno, 2021). Untuk menilai hasil, kuesioner digunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1. Yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi; menjaga keselaran emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran	1. Mengenai emosi diri 2. Mengelola 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenai emosi orang lain 5. Membina hubungan	Kuesioner dengan Skala Likert 5,4,3,2,1

		diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial, menurut Goleman (2002).	6. (Hanggara & Sumarno, 2021)	
2.	Kecerdasan Emosional (X2)	Iskandar (2009) menyatakan, kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan kemampuan individu mengelola nilai – nilai, norma – norma, dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan – kekuatan pikiran bawah sadar atau lebih dikenal dengan suara hati (God Spot).	1. bersikap fleksibel, 2. keengganan berbuat kerugian, 3. mampu menghadapi cobaan, 4. kualitas hidup (Laura Angelica et al., 2020)	Kuesioner dengan Skala Likert 5,4,3,2,1
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kurnia & Sitorus (2022) menyatakan, kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Hanggara & Sumarno, 2021)	Kuesioner dengan Skala Likert 5,4,3,2,1

		pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.		
--	--	--	--	--

3.6 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas memastikan bahwa instrumen, seperti kuesioner, tes, atau alat ukur lainnya, benar-benar mengukur konsep atau variabel yang dimaksud tanpa terpengaruh oleh faktor lain yang tidak relevan.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi atau keterandalan instrument penelitian. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali.

3. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau merangkum data secara singkat dan jelas. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang terkumpul, tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi lebih lanjut.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan nilai masing-masing variabel independen.

45

Rumus regresi berganda:

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

Deskripsi Variabel:

- Y : Kinerja karyawan (variabel dependen)
- X1 : Kecerdasan emosional
- X2 : Kecerdasan spiritual
- a : Konstanta (intersep)
- b₁, b₂ : Koefisien regresi
- e : Error (residual)

11

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini dengan jumlah sampel Dinas Pertanian sebanyak 119 Pegawai yang dijadikan responden, pemberian kuesioner kepada pemilik atau pengelola Dinas Pertanian, menggunakan skala likert dalam pengukuran jawaban setiap pertanyaan sebagai sampel penelitian. Kemudian data di kumpulkan dan di analisis menggunakan SPSS.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk melihat bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 119 orang yang berpotensi dipekerjakan di Kantor Pertanian Kota Palopo dengan menggunakan dua metode:

1. Kuesioner online (*Google Form*)
2. Kuesioner Offline

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang tergabung dalam Dinas Pertanian dengan jumlah total 119. Namun hanya 101 pegawai yang mengisi kuesioner yang telah dibagikan yakni berdasar karakter jabatan sebagai berikut:

4.2.2 Jabatan Karyawan

Berikut ini merupakan hasil jawaban responden terkait jabatan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan.

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Frekuensi}}{101} \times 100\%$$

Tabel 4.1 Tabel Frekuensi Dan Persentase Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Administrasi	1	0.97%
Analisis kerja	1	0.97%
Analisis metode penyuluhan	1	0.97%
Analisis pasar hasil pertanian	1	0.97%
Bendahara penerimaan	1	0.97%
Bendahara pengeluaran	1	0.97%
Fungsional bidang penyuluhan	1	0.97%
Fungsional pengawas benih tanaman	2	1.94%
Fungsional pengawas bibit tanaman	1	0.97%
Honorar	21	20.39%
Jf penyuluh pertanian ahli muda	2	1.94%
Kabid tph	1	0.97%
Kasubag kepegawaian	1	0.97%
Pengawas benih tanaman	1	0.97%
Pengawas bibit ternak	2	1.94%
Pengawas mutu pakan ahli pertama	1	0.97%
Pengawas mutu pakan ternak	1	0.97%
Penyuluh pertanian	10	9.71%
Ppl	1	0.97%
Staf	40	38.83%
Staf dispeternak	1	0.97%
Staf pengelolaan keuangan	2	1.94%
Staf penyuluhan	2	1.94%
Staf psp pertanian	2	1.94%
Staf administrasi	3	2.91%
Total	101	100%

- Jumlah responden berjumlah 101 orang.

- Jabatan yang paling dominan adalah Staff sebanyak 40 orang (38.83%), diikuti oleh Honorer sebanyak 21 orang (20.39%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada posisi staf dan tenaga honorer.
 - Jabatan-jabatan seperti Staf pengelolaan keuangan, Fungsional Pengawas Benih Tanaman, dan Pengawas Bibit Ternak masing-masing memiliki persentase kecil antara 1–4%, menunjukkan bahwa jumlah pegawai fungsional relatif lebih sedikit dibanding staf administratif.
 - Jabatan struktural seperti Kabid TPH dan Kasubag Kepegawaian hanya diisi oleh 1 orang masing-masing (0,97%), menandakan struktur kepemimpinan yang ramping.
- Sebagian besar pegawai dalam instansi ini merupakan staf dan honorer, sedangkan jabatan fungsional dan struktural hanya diisi oleh sedikit orang. Hal ini menggambarkan bahwa komposisi tenaga kerja lebih banyak di posisi pelaksana daripada jabatan ahli atau manajerial.

4.2.3. Lama Bekerja Pada Dinas Pertanian Kota Palopo

Berikut ini merupakan hasil jawaban responden terkait lama bekerja berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan.

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Frekuensi}}{101} \times 100\%$$

Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
4 bulan	1	0,99 %
5 bulan	1	0,99 %
6 bulan	1	0,99 %
1 tahun	3	2,97 %
3 tahun	5	4,95 %

4 tahun	1	0,99 %
5 tahun	9	8,91 %
6 tahun	1	0,99 %
7 tahun	2	1,98 %
8 tahun	3	2,97 %
9 tahun	4	3,96 %
10 tahun	12	11,88 %
11 tahun	4	3,96 %
12 tahun	10	9,90 %
13 tahun	3	2,97 %
14 tahun	2	1,98%
15 tahun	9	8,91%
16 tahun	2	1,98%
17 tahun	2	1,98%
18 tahun	5	4,95%
19 tahun	5	4,95%
20 tahun	4	3,96%
21 tahun	1	0,99%
29 tahun	1	0,99%
32 tahun	1	0,99%
34 tahun	1	0,99%
Total	101	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

4.3 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi dari masing-masing variabel, perkalian antara skor tertinggi untuk masing-masing variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada kemudian dibagi dengan lima, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiono, 2013).

4.3.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.3 Analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional

No	Indikator Kecerdasan Emosional	Rata-rata (Mean)	Kategori
1	Kesadaran diri	4.50	Sangat tinggi
2	Pengaturan diri	4.40	Tinggi
3	Motivasi diri	4.60	Sangat tinggi
4	Empati	4.55	Sangat tinggi
5	Keterampilan	4.45	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		4.50	Sangat tinggi

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Hasil dari analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional, yang terdiri dari lima indikator: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Hasil analisi menunjukkan bahwa nilai rata – rata keseluruhan variable ini sebesar 4,50 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, pegawai Dinas Pertanian Kota Palopo memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memahami dan mengelola emosi, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah motivasi diri (Mean = 4,60) dan empati (Mean = 4,55). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan kerja serta mampu memahami kondisi emosional rekan kerja. Kedua aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Sementara itu, indikator dengan nilai relative lebih rendah adalah pengaturan diri (mean = 4,40) dan keterampilan sosial (mean = 4,45) meskipun tetap dalam kategori tinggi. Ini menandakan bahwa Sebagian kecil pegawai masih perlu meningkatkan kemampuan dalam mengontrol emosi negative dan memperkuat komunikasi interpersonal.

Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional pegawai berada pada tingkat yang sangat baik, yang menjadi fondasi penting dalam peningkatan kinerja dan kerja sama tim di lingkungan Dinas Pertanian Kota Palopo.

4.3.2 Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator Kecerdasan Spiritual	Rata-rata (Mean)	Kategori
1	Mutlak jujur	4.70	Sangat tinggi
2	Keterbukaan	4.55	Sangat tinggi
3	Pengetahuan diri	4.60	Sangat tinggi
4	Fokus pada kontribusi	4.65	Sangat tinggi
5	Spiritual non dogmatis	4.50	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		4.60	Sangat Tinggi

Hasil dari analisis deskriptif terhadap lima indikator kecerdasan spiritual: kejujuran mutlak, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non-dogmatis.

Rata – rata keseluruhan variabel ini sebesar 4,60 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran spiritual yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Indikator tertinggi adalah kejujuran mutlak (mean = 4,70) dan focus pada kontribusi (mean = 4,65). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menjalankan pekerjaannya dengan penuh integritas dan orientasi pengabdian, bukan semata mata karena dorongan materi.

Indikator lainnya seperti pengetahuan diri (mean = 4,60) dan keterbukaan (mean = 4,55) juga berada dalam kategori sangat tinggi. Ini menggambarkan bahwa pegawai mampu memahami kekuatan dan kelemahannya sendiri, serta terbuka terhadap saran dan masukan.

Sementara indikator spiritual non dogmatis (mean = 4,50) berada pada kategori tinggi. Artinya, sebagai pegawai telah mampu menerapkan nilai – nilai spiritual tanpa terjebak pada formalitas atau perbedaan keagamaan.

Secara umum, hasil ini memperlihatkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kota Palopo memiliki spiritualitas kerja yang sangat baik, yang menjadi sumber motivasi intrinsik dan menjaga etika, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam bekerja.

4.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Rata - Rata (Mean)	Kategori
1	Kualitas	4.55	Sangat tinggi
2	Kuantitas	4.40	Tinggi
3	Ketepatan waktu	4.50	Sangat tinggi
4	Efektifitas	4.35	Tinggi
5	Kemandirian	4.45	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		4.45	Tinggi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja pegawai, yang diukur melalui lima indikator. Nilai rata – rata keseluruhan variabel ini 4,45 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, secara umum pegawai dinas pertanian kota palopomenunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jawabnya.

Indikator kualitas kerja (mean = 4,55) dan ketepatan waktu (mean = 4,50) memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan tepat waktu, sesuai dengan target kantor.

Indikator kuantitas kerja (mean = 4,40) efektivitas (mean = 4,35) dan kemandirian (mean = 4,45) juga tergolong tinggi, menandakan baha pegawai mampu berkerja secara efisien dan mandiri tanpa terlalu bergantung pada arahan atasan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat profesionalisme dan produktivitas kerja yang baik, yang menjadi cerminan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan Dinas Pertanian Kota Palopo.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini, program SPSS digunakan. Hasil pengolahan data ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel		R Hitung	Kondisi	R tabel	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	Indikator X1.1	0,453	>	0,195	Valid
		Indikator X1.2	0,632	>	0,195	Valid
		Indikator X1.3	0,715	>	0,195	Valid
		Indikator X1.4	0,559	>	0,195	Valid
		Indikator X1.5	0,703	>	0,195	Valid
2.	Kecerdasan Spiritual	Indikator X2.1	0,577	>	0,195	Valid
		Indikator X2.2	0,671	>	0,195	Valid

		Indikator X2.3	0,555	>	0,195	Valid
		Indikator X2.4	0,483	>	0,195	Valid
		Indikator X2.5	0,342	>	0,195	Valid
3.	Kinerja Pegawai	Indikator Y.1	0,626	>	0,195	Valid
		Indikator Y.2	0,721	>	0,195	Valid
		Indikator Y.3	0,713	>	0,195	Valid
		Indikator Y.4	0,609	>	0,195	Valid
		Indikator Y.5	0,583	>	0,195	Valid

Semua yang indikator digunakan untuk menentukan variabel penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi mereka yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,195.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini, program SPSS digunakan. Hasil pengolahan data ditunjukkan dalam table.

Table 4.7 Hasil uji reliabilitas data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items ¹
.868	15

Reliabilitas menunjukkan seberapa stabil dan konsisten kuesioner ketikan digunakan berulang kali. Nilai 0,868 berarti kuedionar aman digunakan karena hasilnya cenderung stabil dan dapat dipercaya.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa hipotesis tentang efek simultan variabel terhadap efek antara variabel independen atau secara parsial. Nilai koefisien persamaan regresi berikut diperoleh setelah data diproses menggunakan program SPSS.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.422	2	131.711	61.615	.000 ^b
	Residual	209.489	98	2.138		
	Total	472.911	100			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), SPIRITUAL, EMOSIONAL

Ada nilai F sebesar 61,615 dan nilai signifikansi 0,000 berdasarkan hasil uji ANOVA. Nilai signifikansi ini jauh di bawah batas toleransi kesalahan sebesar 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dianggap layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; nilai sum of squares sebesar 263,422 pada bagian regresi juga menunjukkan bahwa dua variabel independen ini dapat menjelaskan sebagian dari perbedaan dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun mampu memberikan gambaran yang cukup kuat tentang kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	1.963		.223	.824
	EMOSIONAL	.542	.090	.508	6.045	.000
	SPIRITUAL	.405	.106	.322	3.831	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 0,439 + 0,542 + 0,405$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Kecerdasan Spiritual

0,439 = Konstanta

0,542 = Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

0,405 = Koefisien Regresi Kecerdasan Spiritual

Hasil uji parsial pada tabel coefficient menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,542 dan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikansi, dengan koefisien regresi 0,405 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai beta menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual lebih dominan.

4.5 Pembahasan

Bab ini membahas hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan proses pengumpulan dan alisis data yang dilakukan sesuai dengan metode penelitian yang telah ditetapkan. Pembahasan difokuskan kepada pemaknaan hasil penelitian dengan mrengaitkannya rumusan masalah, tujuan penelitian, serta landasan teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan fakta bahwa keahlian ini memungkinkan karyawan untuk memahami emosi mereka sendiri dan orang lain, sehingga mereka dapat berinteraksi dengan lebih baik di tempat kerja. Pegawai yang cerdas emosional biasanya

memiliki kemampuan untuk mengelola stres, mempertahankan semangat mereka, dan membangun hubungan kerja yang menyenangkan. Anda akan melihat peningkatan dalam jumlah pekerjaan yang dihasilkan jika Anda memiliki kemampuan ini. Anda juga akan melihat lebih banyak kerja sama tim dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Oleh karena itu, tingkat kecerdasan emosional karyawan sebanding dengan tingkat kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

19

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratnasari et al., (2020), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) memiliki efek positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini karena semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai, semakin baik kinerja mereka. Mereka yang memiliki kemampuan ini dapat bekerja dengan penuh makna, jujur, dan penuh kesadaran diri. Pegawai yang bermoral tinggi biasanya memiliki prinsip moral yang kuat, rasa tanggung jawab yang kuat, dan komitmen yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Mereka dapat menghadapi tantangan dengan lebih santai dan bijaksana karena pandangan hidup mereka yang lebih luas dan positif. Oleh karena itu, kedisiplinan, etika kerja, dan kualitas pengambilan keputusan semuanya meningkat. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual menjadi salah satu elemen penting yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja umum pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laura Angelica et al., (2020), yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan ketika kedua faktor kecerdasan tersebut digunakan secara bersamaan atau secara bersamaan. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi dan spiritual memiliki kemampuan untuk mengelola emosi mereka, bekerja sama dengan baik, dan menjaga hubungan kerja yang positif. Pegawai dengan kecerdasan spiritual, di sisi lain, memiliki kemampuan untuk bekerja dengan penuh makna, menjaga nilai moral, dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Pegawai dengan kecerdasan emosional dan spiritual yang berkembang secara seimbang cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi dan kemampuan untuk membuat kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukaroh & Nani, (2021), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAM SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pertama, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo. Kedua, kecerdasan spiritual juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Palopo sangat dipengaruhi oleh penguatan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan.

5.2 Saran

1. Bagi Pimpinan Dinas Pertanian Kota Palopo

Menurut penelitian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik seorang pekerja bekerja. Pemimpin harus meningkatkan program pengembangan SDM yang berfokus pada meningkatkan kedua komponen ini. Secara rutin, Anda dapat melatih manajemen emosi, komunikasi yang efektif, dan mengendalikan stres. Untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan melakukan pekerjaan dengan penuh makna, kegiatan yang dapat menumbuhkan nilai-nilai spiritual, seperti pembinaan etika kerja, penguatan integritas, dan kegiatan refleksi diri, juga harus diperkuat.

2. Bagi Pegawai Dinas Pertanian Kota Palopo

Pegawai diharapkan dapat belajar mengelola emosi mereka, terutama ketika menghadapi tekanan pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, penting bagi karyawan untuk mengembangkan nilai-nilai rohani seperti

kejujuran, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas mereka. Dengan meningkatkan kedua komponen ini, karyawan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih rukun dan meningkatkan kualitas kinerja.

3. Bagi Pembuat Kebijakan di Lingkup Pemerintah Daerah

Disarankan agar pemerintah daerah membuat kebijakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang memperkuat kecerdasan emosional dan spiritual selain kemampuan teknis. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas birokrasi yang lebih humanis, responsif, dan jujur adalah dengan memasukkan kedua elemen ini ke dalam program pelatihan ASN.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti berikutnya meneliti lebih banyak tentang variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kecerdasan sosial, motivasi untuk bekerja, dan gaya kepemimpinan. Metode campuran juga dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor psikologis memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, H. N. (2024). The Influence of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ), and Spiritual Intelligence (SQ) on the Performance of Inspectorate Employees. *Preprints.Org*. https://www.preprints.org/frontend/manuscript/5e07c9151d8c7014ce2860952117e363/download_pub
- Amrulloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Cendrawardani, D. I., & Razak, A. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara*. 4(2), 335–350.
- Daryani, D., & Nagara, D. A. (2025). Peran Kecerdasan Emosional dan Spiritual dalam Ketahanan Entrepreneur: Model Konseptual dari Kajian Sistematis. *Green Digital Business*. <https://journal.digitalbdg.ac.id/index.php/gdb/article/download/5/4>
- Dewi, E. P., Jawasi, J., & Nur, D. M. (2022). Kecerdasan emosional terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pegawai. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. <https://www.journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp/article/download/176/307>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Fahmy, O. M., & Wening, N. (2025). Peran Spiritual Leadership pada Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Dan Keuangan*. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/41187/20321>
- Fitriani, N. I., & Iskandar, I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi Pada Eramart Timbau Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 23–34. <https://doi.org/10.53640/jemi.v20i2.803>
- Hanggara, J., & Sumarno, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Sungai Indah. *Jurnal Study and Management ...*, XVIII(2). <http://www.jurnalsmart.stembi.ac.id/index.php/jurnalsmart/article/view/153>
- Hasanah, K., & Sulistyowati, E. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance,

- Kecerdasan Emosional, dan Mindfulness terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional SIMBA*. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/4979/3820>
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Janah, E. (2024). Hubungan Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual dengan Hasil Belajar. In *UIN Jakarta Repository*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/83463/1/11200162000010_Erlina Janah PT.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/83463/1/11200162000010_Erlina%20Janah%20PT.pdf)
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Management, I. (2020). *I**, 2 1,2. 3, 34–48.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518–525. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1706>
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>
- Negeri, P., Pns, S., & Lingkungan, D. I. (n.d.). (*AJENDAM*) – I BUKITBARISAN MEDAN.
- Puspito, A., Kusubagio, R., & Qomariah, dan N. (2017). *I* , 2 , 3 123. 7(1), 96–113.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Reki Apriadi, Aa Willy Nugraha, & Bakti Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pandemi Covid – 19. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 77–97. <https://doi.org/10.38204/ekobima.v1i2.1689>

- Rimbano, D., Mellanie, P., & Veravayoda, V. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental, IQ dan SQ terhadap Kinerja Karyawan: Study Literatur pada Perusahaan Perbankan. *Trending: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/3632/3313>
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49–55. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773>
- Tamonsang, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Malang. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 328–342. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.11>
- Utomo, E. S., & Sujoko, S. (2025). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. *OPSearch: American Journal of Open Research*. <https://www.opsearch.us/index.php/us/article/download/197/201>

LAMPIRAN

Dokumentasi Luaran Penelitian



Dokumentasi Penelitian

1. Tabulasi Data Kuesioner

AutoSave Off spss penelitian mutiara Search Sign in

File Home Insert Draw Page Layout Formulas Data Review View Help Nitro Pro 10

Clipboard Font Alignment Number Styles Cells Editing Add-ins

H8 4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	N	JABATAN	UMUR	LAMA BEKERJA	P1	P2	P3	P4	P5	X1	P6	P7	P8	P9	P10	X2
2	1	Penyuluh Pertanian Muda	55 tahun	10 tahun lebih	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	2	Penyuluh Pertanian	52	29 tahun	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21
4	3	Ppl	45	14 tahun	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23
5	4	JF PENYULUH PERTANIAN AHLI MUDA	52 tahun	34 tahun	3	4	4	5	4	20	5	5	4	4	4	22
6	5	Penyuluh Pertanian	50 thn	10 tahun	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
7	6	Penyuluh	35	5 tahun	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	5	23
8	7	Staf	45	8 tahun	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
9	8	Staf	50	12 tahun	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22
10	9	Penyuluh Pertanian	45 tahun	5 tahun	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23
11	10	Staff administrasi	48 tahun	6 tahun	3	3	3	3	3	15	3	3	2	5	5	18
12	11	Honoror	35	3 tahun	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24
13	12	staf	45	10 tahun	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
14	13	STAF	34	5 tahun	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
15	14	Staf	40	15 tahun	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	15	Staf	43	17 tahun	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	16	Penyuluh	45	18 tahun	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	17	Honoror	40	5 tahun	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
19	18	Staf	50	3 tahun	4	5	4	5	4	22	5	5	3	4	3	20

Ready Accessibility: Good to go

25° ENG 8:33 PM 1/21/2026

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas

		Correlations																
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	
P1	Pearson Correlation	1	.271**	.354**	.254*	.142	.128	.266**	.198*	-.017	.039	.156	.312**	.174	.241*	.383**	.453**	
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.010	.156	.203	.007	.047	.869	.702	.118	.001	.082	.015	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P2	Pearson Correlation	.271**	1	.349**	.210*	.526**	.402**	.464**	.293**	.186	.144	.285**	.418**	.386**	.379**	.349**	.632**	
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.035	.000	.000	.000	.003	.063	.151	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P3	Pearson Correlation	.354**	.349**	1	.502**	.465**	.368**	.478**	.308**	.340**	.167	.371**	.436**	.498**	.402**	.359**	.715**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.094	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P4	Pearson Correlation	.254*	.210*	.502**	1	.366**	.302**	.385**	.134	.187	.034	.278**	.331**	.447**	.305**	.215*	.559**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.035	.000		.000	.002	.000	.182	.061	.736	.005	.001	.000	.002	.031	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P5	Pearson Correlation	.142	.526**	.465**	.366**	1	.435**	.394**	.438**	.308**	.265**	.337**	.409**	.558**	.402**	.291**	.703**	
	Sig. (2-tailed)	.156	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.007	.001	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P6	Pearson Correlation	.128	.402**	.368**	.302**	.435**	1	.289**	.290**	.115	.167	.359**	.440**	.508**	.198*	.242*	.577**	
	Sig. (2-tailed)	.203	.000	.000	.002	.000		.003	.003	.253	.095	.000	.000	.000	.047	.015	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P7	Pearson Correlation	.266**	.464**	.478**	.385**	.394**	.289**	1	.274**	.237*	.049	.340**	.565**	.482**	.378**	.409**	.671**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.003		.006	.017	.626	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P8	Pearson Correlation	.198*	.293**	.308**	.134	.438**	.290**	.274**	1	.244*	.481**	.271**	.390**	.290**	.218*	.189	.555**	
	Sig. (2-tailed)	.047	.003	.002	.182	.000	.003	.006		.014	.000	.006	.000	.003	.029	.058	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P9	Pearson Correlation	-.017	.186	.340**	.187	.308**	.115	.237*	.244*	1	.333**	.399**	.341**	.259**	.373**	.135	.483**	
	Sig. (2-tailed)	.869	.063	.001	.061	.002	.253	.017	.014		.001	.000	.000	.009	.000	.179	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P10	Pearson Correlation	.039	.144	.167	.034	.265**	.167	.049	.481**	.333**	1	.221*	.104	.096	.102	-.012	.342**	
	Sig. (2-tailed)	.702	.151	.094	.736	.007	.095	.626	.000	.001		.026	.302	.340	.312	.906	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P11	Pearson Correlation	.156	.285**	.371**	.278**	.337**	.359**	.340**	.271**	.399**	.221*	1	.569**	.411**	.339**	.320**	.626**	
	Sig. (2-tailed)	.118	.004	.000	.005	.001	.000	.001	.006	.000	.026		.000	.000	.001	.001	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P12	Pearson Correlation	.312**	.418**	.436**	.331**	.409**	.440**	.565**	.390**	.341**	.104	.569**	1	.500**	.247*	.405**	.721**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.302	.000		.000	.013	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P13	Pearson Correlation	.174	.386**	.498**	.447**	.558**	.508**	.482**	.290**	.259**	.096	.411**	.500**	1	.468**	.316**	.713**	
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.009	.340	.000	.000		.000	.001	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P14	Pearson Correlation	.241*	.379**	.402**	.305**	.402**	.198*	.378**	.218*	.373**	.102	.339**	.247*	.468**	1	.382**	.609**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.002	.000	.047	.000	.029	.000	.312	.001	.013	.000		.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
P15	Pearson Correlation	.383**	.349**	.359**	.215*	.291**	.242*	.409**	.189	.135	-.012	.320**	.405**	.316**	.382**	1	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.003	.015	.000	.058	.179	.906	.001	.000	.001	.000		.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
Total	Pearson Correlation	.453**	.632**	.715**	.559**	.703**	.577**	.671**	.555**	.483**	.342**	.626**	.721**	.713**	.609**	.583**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	

- Uji Realibilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

- Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	1.963		.223	.824
	EMOSIONAL	.542	.090	.508	6.045	.000
	SPIRITUAL	.405	.106	.322	3.831	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

- Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

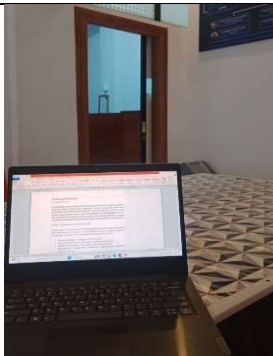
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.548	1.46207

a. Predictors: (Constant), SPIRITUAL, EMOSIONAL

Lampiran 2. Loogbook

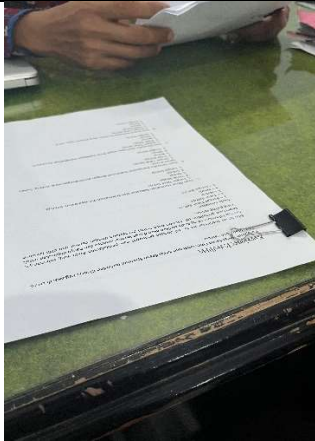
LOOGBOK KEGIATAN

Hari/Tanggal	Senin, 8 Juli 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Bimbingan Judul
Durasi Waktu	1 jam
Hasil	Judul disetujui
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Senin, 15 Juli 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Bimbingan Judul
Durasi Waktu	30 menit
Hasil	Mengganti Tempat Meneliti
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Kamis, 7 Agustus 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Konsultasi Bab 1 sampai Bab 3 proposal penelitian
Durasi Waktu	45 Menit
Hasil	Revisi Bab 1 sampai Bab 3 proposal penelitian
Dokumentasi	

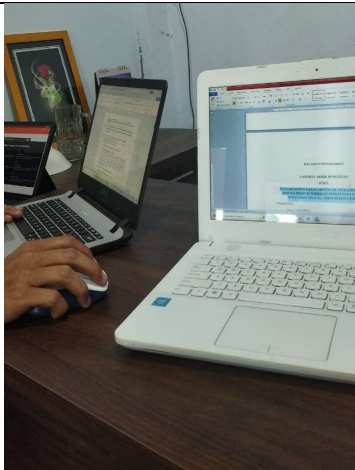
Hari/Tanggal	Rabu, 20 Agustus 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Konsultasi proposal penelitian Bab 1 sampai Bab 3
Durasi Waktu	30 Menit
Hasil	ACC proposal penelitian Bab 1 sampai Bab 3
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Selasa,16 September 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Konsultasi kuesioner
Durasi Waktu	40 menit
Hasil	ACC kuesioner
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Jumat, 19 September 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Mempelajari olah data
Durasi Waktu	2 jam
Hasil	Sudah tahu cara olah data
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Rabu, 8 Oktober 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Olah data
Durasi Waktu	1 jam
Hasil	ACC olah data
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Jumat, 10 Oktober 2025
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Mengikuti ICBENS
Durasi Waktu	07.30 - selesai
Hasil	Telah mengikuti Seminar Hasil
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Senin, 6 Januari 2026
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Revisi hasil seminar
Durasi Waktu	30 menit
Hasil	Kembali merevisi
Dokumentasi	

Hari/Tanggal	Rabu, 21 Januari 2026
Tempat	Kampus Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	Mengurus berkas laporan hasil penelitian
Durasi Waktu	1 Jam
Hasil	ACC pengurusan
Dokumentasi	

Pengesahan

Nama Mahasiswa: Mutiara Magnalia ()

Dosen Pembimbing 1: Indra Kusdianto, S.E.,M.M ()

Dosen Pembimbing 2: Haedar, S.E.,M.M ()

Mengetahui
Ketua LPPM

Junaidi, S.E., M.Ak., PhD

NIDN 0919127901

