



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Bangkit Tua Wardana Ritonga, Hendra Gunawan Sihombing, Imam Sudirman, Hazrulta Aulia, Taufik Umri, Safrida*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: Safrida@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: Safrida@fe.uisu.ac.id

Submitted: 21/11/2022; Accepted: 25/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan dan sebanyak 46 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual). Variabel kecerdasan emosional signifikan pada 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel kecerdasan intelektual yang memiliki nilai signifikan pada 0,026. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel kecerdasan spritual yang memiliki nilai signifikan pada 0,043. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual; Kinerja Pegawai

Abstract—This research aims to find out the influence jointly or partially between Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Spritual Intelligence to the performance of the Workers at the Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Fourty six workers become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Spritual Intelligence). Emotional Intelligence is significant for 0,000 which can be concluded that Emotional Intelligence affects performance (hypothesis 1 accepted). Competantion has significant value 0,026 which can be concluded that competation affects performance (hypothesis 2 accepted). Spritual Intelligence variable has significant value 0,043 which means that Spritual Intelligence influences performance (hypothesis 3 accepted). Research results show that Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Spritual Intelligence all positively influence the performance of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than α ($\alpha=0,05$). So, it can be said that Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Spritual Intelligence influence positively the performance of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.

Keywords: Emotional Intelligence; Intellectual Intelligence; Spritual Intelligence and Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau Instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali instansi pemerintah. Pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan suatu organisasi atau instansi. Setiap Organisasi atau Instansi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu Organisasi dengan manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas Organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam Instansi, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, tergantung bagaimana suatu Organisasi atau Instansi memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai kinerjanya secara optimal.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan adalah sebuah instansi pemerintahan mempunyai visi menjadi pengelola pendapatan daerah yang profesional, berorientasi pada



pelayanan publik yang berdaya saing sedangkan misinya adalah meningkatkan pendapatan daerah meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat memantapkan kinerja sumber daya manusia dan kelembagaan menjalin jejaring kerja (networking) dan koordinasi secara sinergi di bidang pendapatan daerah.

Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan ini masih banyak para pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Permasalahan-permasalahan ini seharusnya tidak terjadi jika para pegawai memiliki kompetensi, skill, ability (KSA) yang baik yang didukung oleh kecerdasan-kecerdasan yang dapat mendukung kinerjanya dalam bekerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Zohar dan Marshall, 2007:3). Kecerdasan intelektual seseorang biasanya dilihat dengan prestasi akademik yang diperoleh, tingginya pendidikan formal atau jabatan yang diduduki. Sebagian besar orang masih menganggap bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi akan memiliki masa depan yang lebih cerah dan menjanjikan untuk menjamin kesuksesan hidup. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rio Marpaung & Citra Rumondang (2013) menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan lagi kecerdasan intelektual pegawai yang mencakup kemampuan memahami pesan-pesan atau bacaan, kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa serta kata-kata dengan baik, meningkatkan kemampuan numerik, kemampuan untuk dapat mengenali dan memecahkan masalah dalam bekerja, serta memiliki daya ingat yang kuat.

Selain itu kecerdasan spritual juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spritual memegang peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar dan Marshall, 2001), (Wasesa, 2019), (Lubis & Pratama, 2022). Kecerdasan spritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Dengan kecerdasan spritual yang baik seorang pegawai akan lebih termotivasi untuk giat bekerja, bekerja dengan sungguh sungguh, dan menghindari kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan kepentingan umum.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja Pegawai

(Mangkunegara & Prabu, 2014) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016); (Wasesa, 2019) mengartikan kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjksn dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.2 Kecerdasan Emosional

(Goleman & Daniel, 2000) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat mekecerdasan emosional diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. (Ginanjar, 2003) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan



emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan.

Sikap kreatif, konsisten, berani mengambil keputusan dan memiliki tekad yang tangguh adalah sikap yang dipelajari dalam kecerdasan emosional. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

2.3 Kecerdasan Intelektual

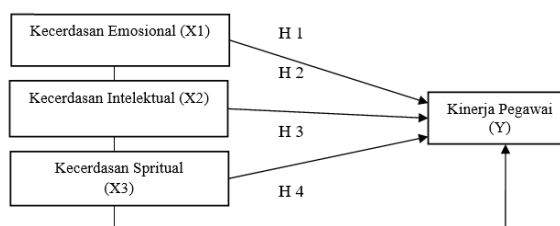
(Purwanto, 2007), mengemukakan kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. (Fabiola, 2005) Kecerdasan intelektual adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetic. Berdasarkan beberapa definisi tentang i kecerdasan intelektual di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang dapat digunakan untuk menyesuaikan diri terhadap kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuannya.

2.4 Kecerdasan Spiritual

Menurut mudzakkir (2002:330) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan kalbu yang berhubungan dengan kualitas batin seseorang. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai yang luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia. (Zohar & Marshall, 2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Dari definisi tersebut maka kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan (kemampuan) yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat ditunjukkan melalui perilaku-perilaku keruhaniahan atau keagamaan. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan tertinggi yang dimiliki oleh suatu individu yang dapat memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif.

2.5 Kerangka Dasar Penelitian

Hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual sebagai variabel independen. Jika kecerdasan emosional di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan baik/tinggi yang ditunjukkan dengan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat. Jika kecerdasan intelektual di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan baik/tinggi yang ditunjukkan dengan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat. Jika kecerdasan spritual di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan baik/tinggi yang ditunjukkan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

H2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.



H3 : Kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

H4 : Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

2.7 Populasi Dan Sampel

2.7.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan 46 orang.

2.7.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 46 orang.

2.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). (Arikunto, 2010) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliansyah (2014:86) syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan suatu penelitian adalah hubungan antar variabel dalam model harus linier. Dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik data. Oleh karena itu sebelum melakukan analisis, terdapat pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan Uji heterokedastisitas.

d. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukkan kedalam serangkaian data. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kecerdasan emosional

X₂ = Kecerdasan intelektual

X₃ = Kecerdasan spritual

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi kecerdasan emosional

b₂ = Koefisien regresi kecerdasan intelektual



b_3 = Koefisien regresi kecerdasan spritual

e = Error

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen atau untuk melihat variabel apa yang memberikan pengaruh dominan diantara variabel yang ada. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali, 2016).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali, 2016).

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

3.1.1 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 46 orang pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 46 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 46 eksemplar	46
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	46
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	46

3.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian menurut jenis kelamin (tabel 2) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (60,9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (39,1%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	28	60,9
Wanita	18	39,1
Total	46	100,0



Hasil penelitian berdasarkan jenjang pendidikan (Tabel 3) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 65,2%, berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 10,9%, berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 11 orang atau 23,9%, berpendidikan SMA sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S2	5	10,9
S1	30	65,2
Diploma 3 (D3)	11	23,9
SMA	0	0
SMP	0	0
Total	46	100

3.2 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	37,0	60,9	2,2	0	0	100
	2. KP2	39,1	54,3	4,3	2,2	0	100
	3. KP3	30,4	69,6	0	0	0	100
	4. KP4	43,5	50,0	6,5	0	0	100
	5. KP5	23,9	67,4	8,7	2,1	0	100
	6. KP6	30,4	69,6	0	0	0	100
	7. KP7	32,6	65,2	2,2	0	0	100
	8. KP8	17,4	67,4	15,2	0	0	100
Kecerdasan Emosional (X1)	1. KE1	17,4	65,2	15,2	2,2	0	100
	2. KE2	28,3	63,0	4,3	4,3	0	100
	3. KE3	26,1	65,2	6,5	2,2	0	100
	4. KE4	21,7	67,4	8,7	2,2	0	100
	5. KE5	10,9	54,3	30,4	4,3	0	100
	6. KE6	30,4	54,3	8,7	6,5	0	100
	7. KE7	32,6	58,8	6,5	2,2	0	100
	8. KE8	10,9	54,3	30,4	4,3	0	100
Kecerdasan Intelektual (X2)	1. KI1	19,6	63,0	17,4	0	0	100
	2. KI1	34,8	60,9	4,3	0	0	100
	3. KI3	13,0	76,1	10,9	0	0	100
	4. KI4	19,6	63,0	17,4	0	0	100
	5. KI5	39,1	58,7	2,2	0	0	100
	6. KI6	28,3	65,2	6,5	0	0	100
	7. KI7	32,6	65,2	2,2	0	0	100
	8. KI8	13,0	65,2	21,7	0	0	100
Kecerdasan Spritual (X3)	1. KS1	17,4	67,4	15,2	0	0	100
	2. KS2	34,8	52,2	10,9	2,2	0	100
	3. KS3	30,4	65,2	4,3	0	0	100
	4. KS4	19,6	58,7	21,7	0	0	100
	5. KS5	8,7	34,8	50,0	6,5	0	100
	6. KS6	15,2	69,6	13,0	2,2	0	100
	7. KS7	34,8	63,0	2,2	0	0	100
	8. KS8	28,3	60,9	10,9	0	0	100

3.3 Uji Kualitas Data

3.3.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.



Tabel 5. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Kecerdasan Emosional (X1)	1)	KE1	0.834	0.290	Valid
	2)	KE2	0.929	0.290	Valid
	3)	KE3	0.928	0.290	Valid
	4)	KE4	0.848	0.290	Valid
	5)	KE5	0.701	0.290	Valid
	6)	KE6	0.842	0.290	Valid
	7)	KE7	0.851	0.290	Valid
	8)	KE8	0.721	0.290	Valid
Kecerdasan Intelektual (X2)	1) KI1		0.722	0.290	Valid
	2) KI2		0.700	0.290	Valid
	3) KI3		0.598	0.290	Valid
	4) KI4		0.430	0.290	Valid
	5) KI5		0.603	0.290	Valid
	6) KI6		0.637	0.290	Valid
	7) KI7		0.788	0.290	Valid
	8) KI8		0.645	0.290	Valid
Kecerdasan Spritual (X3)	1) KS1		0.635	0.290	Valid
	2) KS2		0.422	0.290	Valid
	3) KS3		0.548	0.290	Valid
	4) KS4		0.561	0.290	Valid
	5) KS5		0.665	0.290	Valid
	6) KS6		0.300	0.290	Valid
	7) KS7		0.562	0.290	Valid
	8) KS8		0.389	0.290	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1		0.686	0.290	Valid
	2) KP2		0.779	0.290	Valid
	3) KP3		0.795	0.290	Valid
	4) KP4		0.651	0.290	Valid
	5) KP5		0.635	0.290	Valid
	6) KP6		0.637	0.290	Valid
	7) KP7		0.767	0.290	Valid
	8) KP8		0.608	0.290	Valid

3.3.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel

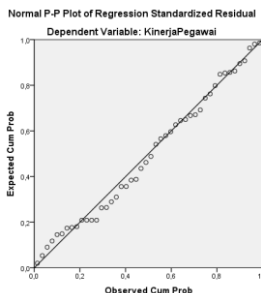
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	0.793	0.6	Reliabel
Kecerdasan intelektual (X2)	0.757	0.6	Reliabel
Kecerdasan spritual (X3)	0.705	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.770	0.6	Reliabel

Dari data tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

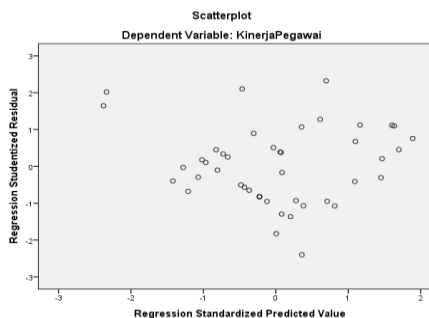
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KecerdasanEmosional	,469	2,133
KecerdasanIntelektual	,471	2,121
KecerdasanSpritual	,936	1,069

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 46 - 4 - 1 = 41$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,019 disajikan dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,109	5,715	,544	,589	
KecerdasanEmosional	,363	,092	,551	3,956	,000
KecerdasanIntelektual	,341	,148	,320	2,304	,026
KecerdasanSpritual	,248	,118	,206	2,092	,043

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



3.5.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k - 1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 46 - 4 = 42$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,83. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,327	3	85,442	22,694	,000 ^b
	Residual	158,129	42	3,765		
	Total	414,457	45			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
 b. Predictors: (Constant), KecerdasanSpritual, KecerdasanIntelektual, KecerdasanEmosional

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,786 ^a	,618	,591	1,940	

a. Predictors: (Constant), KecerdasanSpritual, KecerdasanIntelektual, KecerdasanEmosional

3.5.4 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,109	5,715		,544	,589
KecerdasanEmosional	,363	,092	,551	3,956	,000
KecerdasanIntelektual	,341	,148	,320	2,304	,026
KecerdasanSpritual	,248	,118	,206	2,092	,043

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$$Y = 3,109 + 0,363X_1 + 0,341X_2 + 0,248X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,109 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3,109 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,363 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,363 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,341 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kecerdasan intelektual terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,341 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,248 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan spritual (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kecerdasan spritual terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,248 satuan.



3.6 Evaluasi

3.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya kecerdasan emosional di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional diperlukan dan penting untuk diterapkan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

3.6.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kecerdasan intelektual akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

3.6.4 Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spritual adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya kecerdasan spritual yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut juga menunjukkan bahwa kecerdasan spritual mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan. Kecerdasan spritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Aek Kanopan.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2010). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Cet. ke-11. *Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss, 23.*
- Ginanjar, A. (2003). ESQ power sebuah inner journey melalui Al-Ihsan. *Jakarta: Arga.*
- Goleman, & Daniel. (2000). *Emotional Intelligence.* PT. Gramedia Pustakawan Utama.
- Lubis, H., & Pratama, K. (2022). *Cuadernos de economía listed firm : The mediating role of employee commiteemen.* 45(128), 87–97.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. In *Bandung: Refika Aditama* (p. 9).
- Purwanto, N. (2007). Psikologi pendidikan remaja. *Bandung: Rosdakarya.*
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- Trihandini, R. A. F. M. (2005). *Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Hotel Horison Semarang).* Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Wasesa, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 4*(1), 10–19.



<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1389>
Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT.Rajagrafindo Persada.
Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ-Kecerdasan spiritual*. Mizan Pustaka.