

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa**

<sup>1</sup>Hasanudin, <sup>2</sup>Milka Pasulu, <sup>3</sup>Ferdinand Poylema  
Program Pascasarjana  
STIM LPI Makassar

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa, 2) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa, 3) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa, 4) ) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.*

*Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, observasi, dan angket. Sampel ASN sebanyak 66 responden. Pengolahan data terdiri atas analisis deskripsi, analisis kolerasi dan analisis regresi*

*Hasil penelitian menunjukkan dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 65$  maka  $f$  tabel didapat  $(3:65)=2,75$ . Berdasarkan uji anova atau uji  $F$  dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $19.135 > 2,75$  nilai  $f$  tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka secara simultan kecerdasan emosional, kompetensi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis kedua peneliti diterima.*

*Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kecerdasan Spritual.*

### **ABSTRACT**

*This study aims 1) to find out and prove the effect of emotional intelligence on the performance of state civil servants at the Office of the Ministry of Religion in Kab. Mamasa, 2) to find out and prove the effect of competence on the performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of the Regency. Mamasa, 3) to find out and prove the influence of spiritual intelligence on the performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion in Kab. Mamasa, 4) ) to find out and prove the influence of emotional intelligence, competence and spiritual intelligence on the performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency.*

*Data collection is done through documentation, observation, and questionnaires. The ASN sample consisted of 66 respondents. Data processing consists of descriptive analysis, correlation analysis and regression analysis*

*The results showed that with a significant level of 5% and degrees of freedom  $df1 = 3$  and  $df2 = 65$ , the  $f$  table was obtained  $(3:65) = 2.75$ . Based on the ANOVA test or the  $F$  test from the SPSS output, it can be seen that the  $f$  count is  $19,135 > 2.75$  the  $f$  table value and the probability is  $0.000 < 0.05$ . More precisely, the calculated  $F$  value is compared to the  $F$  table where if  $F$  count  $> F$  table then simultaneously emotional intelligence, competence and spiritual intelligence on the performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency. This means that the hypothesis of the two researchers is accepted.*

*Keywords: Employee Performance, Emotional Intelligence, Competence and Spiritual Intelligence.*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengambil keputusan dalam strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Khususnya keputusan dibidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga organisasi perusahaan akan tetap eksis dan dapat memenangkan kompetisi. Suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul agar keberadaan sumber daya lain mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang sangat penting. Faktor ini berperan sebagai asset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaanya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang

unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (Kecerdasan Emosional/EQ), sumber daya manusia yang unggul juga haruslah seseorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun. Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Atas hal tersebut maka kecerdasan emosional (EQ) maupun kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki para karyawan harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam pekerjaannya, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal inilah yang dikatakan sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri serta orang lain, dengan menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan (Goleman, 2002).

Dalam bekerja, karyawan juga mendapatkan nilai-nilai hidup dan mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Karyawan yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja, akan membuat dirinya menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding karyawan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Rosdaranita, 2017). Menurut Zohar dan Marshall (2005), kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Dengan adanya kecerdasan spiritualitas dalam diri seseorang, akan membantu atau mempermudah dia dalam bekerja dan juga tidak hanya menggunakan kecerdasan emosional yang dia miliki tetapi juga kecerdasan spiritual yang sudah ada dalam diri.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa merupakan bagian dari institusi dibawah pemerintahan Kementerian Agama Pusat. Dalam menjalankan tugas setiap hari, ASN dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, yang tak jarang hal ini dapat menyebabkan emosi jadi tidak stabil serta menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, pengendalian emosi sangat dibutuhkan untuk dapat berkinerja tinggi. Belum lagi ASN harus berhadapan dengan tugas-tugas yang menggunakan hitungan serta kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kecerdasan Emosional**

Dalam bukunya, istilah Kecerdasan Emosional (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990 dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence*. Goleman (2005:512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Salovey and Mayer (1990:65) kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain. Menurut Meyer (2007:58) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Pengertian lain menurut Robbins (2008:151), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi:

1. Kesadaran diri, kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. Pengelolaan diri, kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. Motivasi diri, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati, kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. Keterampilan sosial, kemampuan untuk menangani emosi orang lain.

Robbins (2008:151) mengatakan berbagai studi mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosional bisa memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### **Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual (SQ) didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87). Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai – nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004). Amram dan Dryer (2008) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kwanritas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari – hari.

Kecerdasan Spiritual adalah tentang pendekatan holistik kehidupan: kegunaan, kesadaran diri, belaskasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain lain secara bersama-sama. SQ melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian kita mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup kita menuju cakrawala yang lebih luas dan bermakna. Dengan SQ, kita dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah.

Pengertian lain menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Menurut Agustian (2001: 57), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk member makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran tauhid (integralistik) serta berprinsip “hanya karena Allah SWT”. Dengan penggabungan atau sinergi antara kepentingan dunia (EQ) dan kepentingan spiritual

(SQ), yakni ESQ, hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa seseorang dan terciptanya etos kerja yang tinggi tak terbatas. Agustian (2001: 199) mengatakan bahwa di dalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan spiritual seperti konsistensi (istiqamah), kerendahan hati (tawadlu), berusaha dan berserah diri (tawakal), ketulusan/sincerety (keikhlasan), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), dan integritas & penyempurnaan (ihsan), semua itu dinamakan Akhlakul Karimah. Dalam kecerdasan spiritual, hal-hal inilah yang dijadikan tolak ukur kecerdasan spiritual. Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Saragih (2009: 2) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan.

### **Pengertian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan Negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja di pemerintahan yang melaksanakan “Public Civil Service”.<sup>1</sup> Kepegawaian Negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan PAMONG PROJO atau PANGREH PROJO. Dengan adanya Undang- Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian negara yang disebut dengan istilah “Aparatur Sipil Negara” (ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (pasal 4 ayat 1 UUD NRI Tahun 1945). ASN adalah aparat negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Menurut Paul Pigors, tujuan pengelolaan kepegawaian negara adalah : 1). Agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan; 2). Pengembangan karirnya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan; 3). Kesejahteraan hidupnya dijamin.

### **METODE PENELITIAN**

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Dalam hal ini uji regresi yang digunakan yaitu uji regresi ganda menggunakan uji F dan uji T. uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Y. sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh X1 terhadap Y dan pengaruh X2 terhadap Y. menggunakan signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujian hipotesis yaitu H0 ditolak jika sig < 0,05 dan H1 diterima jika sig > 0,05.

#### Uji regresi Coefficient (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 17.801                      | 3.548      |                           | 5.017 | .000 |
|                           | X1         | .512                        | .166       | .348                      | 3.079 | .003 |
|                           | X2         | .387                        | .147       | .285                      | 2.627 | .011 |
|                           | X3         | .339                        | .157       | .228                      | 2.158 | .035 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ASN sebesar 0,003 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai ASN dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai ASN sebesar 0,01 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai ASN dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kecerdasan spritual dengan kinerja pegawai ASN sebesar 0,035 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai ASN pada signifikansi

0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai ASN dapat diterima atau terbukti.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai ASN**

Hipotesis H1 dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kecerdasan emosional (X1) =  $0,03 < 0,05$  dan nilai thitung (3,079) > ttabel (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai ASN (Y) adalah 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan menolak H0 atau kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kinerja pegawai ASN. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik, maka disiplin pegawai akan semakin meningkat dan para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai ASN**

Hipotesis H2 dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kompetensi (X2) =  $0,011 < 0,05$  dan nilai thitung (2,627) > ttabel (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai ASN (Y) adalah 0,387 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan menolak H0 atau kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Kompetensi sangat berhubungan dengan kinerja pegawai ASN. Dengan adanya kompetensi yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, maka disiplin pegawai pegawai akan semakin meningkat dan para pegawai akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja pegawai ASN**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh Hipotesis H3 dalam penelitian ini adalah Kecerdasan spritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kecerdasan spritual (X3) =  $0,035 < 0,05$  dan nilai thitung (2,158) > ttabel (1,671), sedangkan nilai koefisien regresi kecerdasan spritual (X3) terhadap kinerja pegawai ASN (Y) adalah 0,339 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan menolak H0 atau kecerdasan spritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Kecerdasan spritual sangat berhubungan dengan kinerja pegawai ASN. Dengan adanya Kecerdasan Spritual yang baik yang dimiliki ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, maka disiplin

pegawai akan semakin meningkat dan para pegawai akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa**

Hipotesis H3 dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN (Y). Berdasarkan pengujian uji regresi anova (Uji F), diperoleh nilai koefisien antara kecerdasan emosional (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai ASN (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (X1), Kompetensi (X2) dan Kecerdasan spritual (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN (Y) dapat diterima atau terbukti. Berdasarkan penelitian dari Aminatuzzuhro dan Gunadi (2017) meneliti mengenai “Pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum Kota Lubuklinggau. Sehingga sejalan dengan penelitian ini terbukti bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ASN sebesar  $0,03 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja ASN dapat diterima atau terbukti.
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai ASN sebesar  $0,011 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja ASN dapat diterima atau terbukti.

3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji Coefficients (Uji T) pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien antara variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja ASN sebesar  $0,035 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja ASN dapat diterima atau terbukti.
4. Berdasarkan pengujian uji regresi anova (Uji F), diperoleh nilai koefisien antara kecerdasan emosional, kompetensi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja ASN sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai ASN pada signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN dapat diterima atau terbukti.

#### Saran

Kepala Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dapat terus meningkatkan kepemimpinan yang dimiliki para pegawai-pegawai serta memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta menjadikan pegawai lebih disiplin dalam mencapai tujuan serta visi misi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief. (2018). Analisis Pengaruh Produk, Harga, Lokasi dan Promosi terhadap Minat Beli Konsumen pada Warung Wedang Jahe (Studi Kasus Warung Sido Mampir di Kota Langsa). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol.7, No.1.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Emotional Spiritual Quotient (ESQ).” *Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*”. Penerbit ARGA, Jakarta.
- Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai ASN. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Amram, Y., dan Dryer, C. (2008). The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation. *American Psychological Association Paper presented at the 116th Annual*, 25, 1-41.
- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Manajemen Penelitian*, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Pearson.

- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan
- Goleman, Daniel. 2000. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. "Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja". PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- . 2015. "Emotional Intelligence. (Alih bahasa oleh T. Hermaya)". Cetakan kesembilan belas, Jakarta : PT. Gramedia.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2009. "Emotional dan Spiritual Quotient untuk meningkatkan Produktivitas Kerja". Artikel Psikologi, <http://sarlito.hyperphp.com>, diakses tanggal 6 November 2009.
- Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. "Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1". Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Saragih, Eva Hotnaidah. 2009. "Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya terhadap Kinerja". Artikel, <http://badruddin69.wordpress.com>, diakses pada tanggal 6 November 2009.
- Indriyani Sesiana Desty. 2018 " Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api Madiun – Jawa Timur "
- Syahela Kharisma, 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara". Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan
- Djara, Fanggih and Nursiani, 2020. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT, JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p115-132
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.
- Meyer, Henri. 2007. "Manajemen dengan Kecerdasan Emosional". Penerbit Nuansa, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.

- Robbins, Stephen P. 2008. "Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap". Penerbit Indeks, Jakarta.
- Salovay, P, Mayer. 1990. "Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and personality". Bloomsberry, Great Britain.
- Supranto, J, 2003, Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran, Edisi Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta
- Belonio, Rochelle Joy, 2012, "The Effect of Leadership Style On Employee Satisfaction and Performance of Bank Emploeyss in Bangkok", Journal of MBA Stamford International University
- Indrawati, 2013, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah sakit Swasta Di Kota Denpasar", Jurnal Universitas Udayana, Vol.7 No. 2.
- Mardiana, 2014, "Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja pegawai ASN Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda", eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2 No. 1
- Parveen et al, 2013 "Impact of Office Facilities and Workplace Milieu On Eployee's Performance: A Case Study of Sargodha University", Asian Journal of Empirical Research, Vol. 2, pp 96-117
- Rosdaranita Alifah Diana, 2017, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen. Yogyakarta. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In Cetakan ke-1. Jakarta: Alfabeta
- Pujiono, 2014," Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai ASN UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang", Jurnal Universitas Pandanaran Semarang, Vol 2.
- James. 2004. "Kecerdasan Spiritual." Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- . 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Riset". Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyanto. Santoso, Djoko. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. Jurnal Manajemen Universitas Semarang. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online)
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja pegawai ASN. Journal of Management Review.

Zohar Danah dan Marshall, 2005, *Spiritual Capital, Memberdayakan SQ Di Dunia Bisnis*. Bandung, Mizan Pustaka.

Zohar, D. Marshall, I. 2007. *SQ: “Kecerdasan Spiritual”*. Bandung: Mizan.