

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ), INTELLECTUAL INTELLIGENCE (IQ), AND SPIRITUAL INTELLIGENCE (SQ) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SECRETARIAT DPRD RIAU PROVINCE

Asmara Hendra Komara dan Ridya Ghassani

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend Ahmad Yani No. 78-88 No. Telp (0761) 24418 Pekanbaru 2817

Email: ridyaghassani@yahoo.co.id¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, intellectual and spiritual intelligence on the performance of employees at the Parliament Secretariat Riau Province. This analysis is based on 70 respondents with method probability sampling in the form of simple random sampling and collected through a questionnaire. The results of this study indicate that emotional intelligence has no effect and no significant effect on employee performance, intelligence and significant effect on the performance of employees, spiritual intelligence and significant influence on employee performance Riau Provincial Parliament Secretariat. In the test the coefficient of determination (R^2) indicates that the value of Adjusted R square on the variables of emotional intelligence, intellectual and spiritual intelligence on employee performance is influenced by other variables. This study suggests for the organization in order to maintain and improve emotional intelligence, intellectual and spiritual intelligence so that employee performance can be maintained.

Keywords: *Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence and Performance Officer*

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Analisis ini didasarkan pada 70 responden dengan metode *probability sampling* dalam bentuk *simple random sampling* dan dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan intelektual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan spiritual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square pada variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Penelitian ini menyarankan bagi organisasi agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sehingga kinerja pegawai dapat dipertahankan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan *good corporate governance* dan pemerintahan yang memiliki daya saing global diperlukan sumber daya insani yang mumpuni. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global. Maka organisasi memerlukan SDM yang profesional dan memiliki integritas dalam bekerja. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, akuntabel dan bermoralitas tinggi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satu faktornya yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pegawai adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggungjawab pada organisasi. Sekretariat DPRD Provinsi Riau merupakan suatu instansi yang mempunyai tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sebagai unit pelayanan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka diperlukan adanya sasaran kerja pegawai (SKP) dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja PNS yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Data Sasaran Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

NO	BAGIAN ATAU DIVISI	TARGET			REALISASI			NILAI PENCAPAIAN		
		Kuant/Output	Kual/Mutu (%)	Waktu	Kunt/Output	Kual/Mutu (%)	Waktu			
1.	Bagian Umum dan Protokol	70	Dok	100	12 Bulan	60	Dok	88	12 Bulan	83,24
2.	Bagian Humas dan Perpustakaan	1000	Dok	100	12 Bulan	1000	Dok	80	12 Bulan	85,33
3.	Bagian RT, Perlengkapan dan PBMD	1000	Dok	100	12 Bulan	1000	Dok	85	12 Bulan	87,00
4.	Bagian Perencanaan	250	Dok	100	12 Bulan	250	Dok	80	12 Bulan	85,33
5.	Bagian Verifikasi dan Pelaporan	450	Dok	100	12 Bulan	420	Dok	100	12 Bulan	85,78
6.	Bagian Keuangan dan Perjalanan Dinas	250	Dok	100	12 Bulan	500	Dok	90	12 Bulan	12,00
7.	Bagian Rapat dan Risalah	50	Dok	100	12 Bulan	53	Dok	85	12 Bulan	89,00
8.	Bagian Komisi, Fraksi dan Hal	100	Dok	100	12 Bulan	85	Dok	90	12 Bulan	83,67
9.	Bagian Produk Hukum dan Perundang-Undangan	50	Dok	100	12 Bulan	50	Dok	90	12 Bulan	88,67

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai pencapaian pada bagian Umum dan Protokol yaitu 83,24 dengan tingkatan target penyelesaian tidak mencapai target. Pada bagian umum dan protokol memiliki uraian tugas yaitu mengontrol surat masuk dan surat keluar, membuat laporan rekapan absensi bulanan, membuat undangan rapat Paripurna, Banmus, Pansus, dan rapat BK, membuat daftar-daftar urut kepegawaian, membuat anjab dan skp pegawai, melaksanakan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai. Pada bagian Keuangan dan Perjalanan Dinas memiliki nilai pencapaian 122,00 dengan tingkatan target penyelesaian mencapai target. Adapun uraian tugas dari bagian keuangan dan perjalanan dinas yaitu penyusunan rencana kerja anggaran (RKA), penyusunan dan pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA), Pengelolaan keuangan Sekretariat DPRD, Pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai, penyiapan administrasi perjalanan dinas pimpinan/anggota DPRD dan pegawai Sekretariat DPRD, pelaksanaan surat pertanggungjawaban (SPJ) keuangan, pembukuan keuangan DPRD. Pada tingkat target penyelesaian di Sekretariat DPRD Provinsi Riau terbagi 3 (tiga) tingkatan yakni melebihi target, sesuai target dan tidak mencapai target. Pada melebihi target menunjukkan bahwa realisasi dari target yang dibuat pada satu tahun berjalan bahwa ada setiap kegiatan yang tak terduga seperti adanya kegiatan konsultasi ke daerah-daerah, menghadiri undangan acara-acara tertentu, adanya pergantian antar waktu (PAW) bila ada anggota yang meninggal dunia. Pada sesuai target menunjukkan bahwa rencana awal target sesuai dengan realisasi. Kinerja pegawai sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan. Pada tidak mencapai target dimana realisasi kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan hal ini terjadi dikarenakan waktu pelaksanaan sudah habis sehingga pekerjaan tidak selesai sampai batas waktu yang telah ditetapkan semula. Hasil penelitian Rahmasari (2012) tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pada Wahyuningtyas (2012) tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Indikator kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan Regresi linier berganda. Penelitian pada Choiriah (2013) tentang Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru. Hasil pengujian penelitian digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kuantitatif. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” Mangkunegara (2013:2).

Kecerdasan Emosional

Mengemukakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) yaitu kecerdasan seseorang untuk mengenali emosi diri yang berupa emosi positif dan emosi negatif, memotivasi diri sendiri dengan cara mampu mengendalikan emosi untuk memotivasi diri sendiri agar memberikan dampak positif bagi diri kita, kecerdasan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antara pribadi. (Goleman, 2007)

Kecerdasan Intelektual

Mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. (Rahmasari Lisda, 2012:4)

Kecerdasan Spiritual

Mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, 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 dengan yang lain. (Danah Zohar dan Ian Marshall, 2007)

Hipotesis

H1 : Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H2 : Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

H3 : Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:115). Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 188 pegawai. Sampel Sugiyono (2010:62) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{188}{1 + 188 \cdot (0,1)^2} = \frac{188}{1 + 1,88} = \frac{188}{2,88} = 65,27 = 65 \text{ orang}$$

Dari 188 pegawai maka yang akan dipilih 65 orang pegawai secara acak untuk dijadikan sampel. Untuk memaksimalkan hasil penelitian ini peneliti menggunakan 70 pegawai responden.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau (Asmara Hendra Komara dan Ridya Ghassani)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik berdasarkan usia responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
30-40	20	28,6
41-50	30	42,9
< 50	20	28,6
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Dari tabel 2 terlihat bahwa jumlah responden usia 41-50 dengan frekuensi 30 atau dengan persentase 42,9%. Hal ini dikarenakan bahwa pada usia 41-50 tahun masih masa produktif bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tetapi bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional batas usia pensiunnya ditetapkan 65 Tahun. Sedangkan untuk umur yang frekuensinya lebih sedikit pada usia 30-40 tahun dan <50 berjumlah 20 orang dengan persentase 28,6%.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	36	51,4
Wanita	34	48,6
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Dari tabel 3 terlihat bahwa jumlah responden pria memiliki frekuensi lebih tinggi yaitu 36 orang dengan persentase 51,4%, hal ini dikarenakan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau mayoritas pegawai pria lebih konsisten dalam pengambilan keputusan dibandingkan pegawai perempuan yang sebagian besar menjalankan proses administrasi yang memerlukan ketelitian, ketelatenan, kemampuan berhitung, surat-menyurat, daya ingat yang kuat.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik berdasarkan pendidikan responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	6	8,6
S1	35	50,0
D3	18	25,7
SLTA	11	15,7
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 4 di atas menggambarkan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dengan responden tingkat pendidikan tertinggi pada pendidikan S1 berjumlah 35 orang dengan persentase 50,0. Responden tingkat pendidikan terendah pada pendidikan S2 berjumlah 6 orang dengan persentase 8,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau memiliki mayoritas pendidikan S1 dan ada sebagian pegawai yang masih mengikuti pendidikan S2.

Karakteristik Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Karakteristik berdasarkan pangkat dan golongan responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pangkat dan Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
II/a	2	2,9
II/b	5	7,1
II/c	13	18,6
II/d	4	5,7
III/a	4	5,7
III/b	17	24,3
III/c	7	10,0
III/d	10	14,3
IV/a	4	5,7
IV/b	2	2,9
IV/c	2	2,9
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 5 diatas menggambarkan responden berdasarkan Pangkat dan Golongan Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dengan responden tingkat Pangkat dan Golongan III/b berjumlah 17 orang dengan persentase 24,3. Hal ini dikarenakan bahwa Pangkat dan Golongan III/b berkaitan dengan pendidikan S1 dan lamanya masa kerja pegawai tersebut di DPRD Provinsi Riau.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Penghasilan

Karakteristik berdasarkan tingkat penghasilan responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
2-3 Juta	23	32,9
3-4 Juta	39	55,7
4-5 Juta	8	11,4
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 6 diatas menggambarkan responden berdasarkan Penghasilan Sekretariat DPRD Provinsi Riau, Responden penghasilan tertinggi 3-4 Juta berjumlah 39 orang dengan persentase 55,7. Responden frekuensi terendah yaitu 8 orang dengan penghasilan terendah 4-5 Juta dengan persentase 11,4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penghasilan pegawai ditentukan oleh pangkat dan golongannya serta penghasilan tambahan dari jabatannya.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
0-5 Tahun	1	1,4
6-10 Tahun	34	48,6
11-20 Tahun	20	28,6
21-30 Tahun	12	17,1
< 31 Tahun	3	4,3
JUMLAH	70	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 7 diatas menggambarkan responden berdasarkan Masa Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dengan responden Masa Kerja yang lebih lama 6-10 Tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 48,6%. Hal ini dikarenakan adanya perhitungan dari SK CPNS sampai Tanggal Mulai Tugas (TMT) sampai Pensiun.

Variabel Kecerdasan Emosional (EQ)

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1.	Bapak/Ibu memahami betul tingkat emosi diri	0	0	15	23	32	70	4,24	Sangat Baik
		0	0	45	92	160	297		
2.	Sangat penting mengedalikan emosi dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0	0	14	27	29	70	4,21	Sangat Baik
		0	0	42	108	145	295		
3.	Bapak/Ibu sering melakukan introspeksi untuk menemukan kembali hal-hal yang penting dalam hidup	0	0	14	27	29	70	4,21	Sangat Baik
		0	0	42	108	145	295		
4.	Bapak/Ibu peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaan	0	0	15	23	32	70	4,24	Sangat Baik
		0	0	45	92	160	297		
5.	Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan orang lain secara baik	0	0	13	22	35	70	4,31	Sangat Baik
		0	0	39	88	175	302		
Kecerdasan Emosional							4,24	Sangat Baik	

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai total skor diperoleh dari banyaknya frekuensi dikalikan dengan interval, keseluruhan dari nilai tiap frekuensi dijumlahkan. Rata-rata tanggapan responden tentang kecerdasan emosional (EQ) yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yaitu sangat baik dengan nilai 4,24. Hal ini berarti kecerdasan emosional sangatlah penting ditumbuhkan kedalam diri masing-masing individu. Kecerdasan emosional yang baik maka seorang pegawai dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Variabel Kecerdasan Inteletual (IQ)

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Bapak/Ibu mampu berhitung dengan akurat	0	0	9	19	42	70	4,47	Sangat Baik
		0	0	27	76	210	313		
2	Bapak/Ibu memahami setiap yang didengar	0	0	9	20	41	70	4,45	Sangat Baik
		0	0	27	80	205	312		
3	Bapak/Ibu mampu mengidentifikasi perbedaan gambaran dengan tepat	0	0	9	27	34	70	4,36	Sangat Baik
		0	0	27	108	170	305		
4	Bapak/Ibu mampu mengenali urutan logis dalam masalah	0	0	10	20	40	70	4,43	Sangat Baik
		0	0	30	80	200	310		
5	Bapak/Ibu mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada	0	0	8	22	40	70	4,46	Sangat Baik
		0	0	24	88	200	312		
6	Kecerdasan intelektual mudah terlihat saat kritis, ketika suasana tidak menguntungkan bahkan dalam posisi terancam	0	0	9	25	36	70	4,39	Sangat Baik
		0	0	27	100	180	307		
7	Bapak/Ibu mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk	0	0	6	26	38	70	4,46	Sangat Baik
		0	0	18	104	190	312		

seterusnya									
8	Bapak/Ibu mampu berpikir secara nyata atau rasional	0	0	2	27	41	70	4,56	Sangat Baik
		0	0	6	108	205	319		
Kecerdasan Intelektual								4,45	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai total skor diperoleh dari banyaknya frekuensi dikalikan dengan interval, keseluruhan dari nilai tiap frekuensi dijumlahkan. Rata-rata tanggapan responden tentang kecerdasan intelektual (IQ) yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yaitu sangat baik dengan nilai 4,45. Hal ini berarti kecerdasan intelektual sangat diperlukan didalam individu untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi dengan pola pikir yang rasional serta terarah sehingga masalah yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

Variabel Kecerdasan Spiritual (SQ)

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Bapak/Ibu dapat memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi	0	0	6	25	39	70	4,47	Sangat Baik
		0	0	18	100	195	313		
2	Bapak/Ibu sangat memetingkan nilai-nilai kejujuran dalam bekerja	0	0	7	21	42	70	4,50	Sangat Baik
		0	0	21	84	210	315		
3	Bapak/Ibu mampu bertindak dengan pengawasan diri sendiri	0	0	4	20	46	70	4,60	Sangat Baik
		0	0	12	80	230	322		
4	Bapak/Ibu memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah	0	0	3	25	42	70	4,56	Sangat Baik
		0	0	9	100	210	319		
5	Dalam bekerja penting untuk menjaga moral dan perilaku	0	0	4	27	39	70	4,50	Sangat Baik
		0	0	12	108	195	315		
6	Bapak/Ibu memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain	0	0	3	27	40	70	4,53	Sangat Baik
		0	0	9	108	200	317		
7	Bapak/Ibu memiliki sifat enggan untuk menyakiti orang lain	0	0	6	25	39	70	4,47	Sangat Baik
		0	0	18	100	195	313		
8	Bapak/Ibu tidak mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu	0	0	5	21	44	70	4,56	Sangat Baik
		0	0	15	84	220	319		
9	Bapak/Ibu berusaha bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan	0	0	5	22	43	70	4,54	Sangat Baik
		0	0	15	88	215	318		
Kecerdasan Spiritual								3,02	Cukup Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai total skor diperoleh dari banyaknya frekuensi dikalikan dengan interval, keseluruhan dari nilai tiap frekuensi dijumlahkan. Rata-rata tanggapan responden tentang kecerdasan spiritual (SQ) yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yaitu cukup baik dengan nilai 3,02. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual harus ada didalam individu dimana individu harus mengetahui makna arti kehidupan, sikap, seta menjunjung nilai keagamaan dalam menjalani sebuah pekerjaan.

Uji Validitas

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,691	0,3	Valid
2	X1.2	0,693	0,3	Valid
3	X1.3	0,719	0,3	Valid
4	X1.4	0,691	0,3	Valid

5	X1.5	0,728	0,3	Valid
---	------	-------	-----	-------

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X1.5 dengan angka sebesar 0,728 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X1.1 dan X1.4 dengan angka sebesar 0,691. Sedangkan item pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional (X1) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3 yang berarti item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X1) valid untuk pengujian selanjutnya. Rumus : $N-2 = 70-2 = 68$

Tabel 12. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,812	0,3	Valid
2	X2.2	0,838	0,3	Valid
3	X2.3	0,884	0,3	Valid
4	X2.4	0,821	0,3	Valid
5	X2.5	0,897	0,3	Valid
6	X2.6	0,812	0,3	Valid
7	X2.7	0,796	0,3	Valid
8	X2.8	0,657	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 12 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X2.5 dengan angka sebesar 0,897 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X2.8 dengan angka sebesar 0,657. Sedangkan item pernyataan untuk variabel kecerdasan intelektual (X2) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3 yang berarti item pernyataan pada variabel kecerdasan intelektual (X2) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,782	0,3	Valid
2	X3.2	0,853	0,3	Valid
3	X3.3	0,754	0,3	Valid
4	X3.4	0,698	0,3	Valid
5	X3.5	0,797	0,3	Valid
6	X3.6	0,762	0,3	Valid
7	X3.7	0,782	0,3	Valid
8	X3.8	0,816	0,3	Valid
9	X3.9	0,831	0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 13 diatas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan X3.2 dengan angka sebesar 0,853 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan X3.4 dengan angka sebesar 0,698. Sedangkan item pernyataan untuk variabel kecerdasan Spiritual (X3) yang lainnya juga mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,3 yang berarti item pernyataan pada variabel kecerdasan Spiritual (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

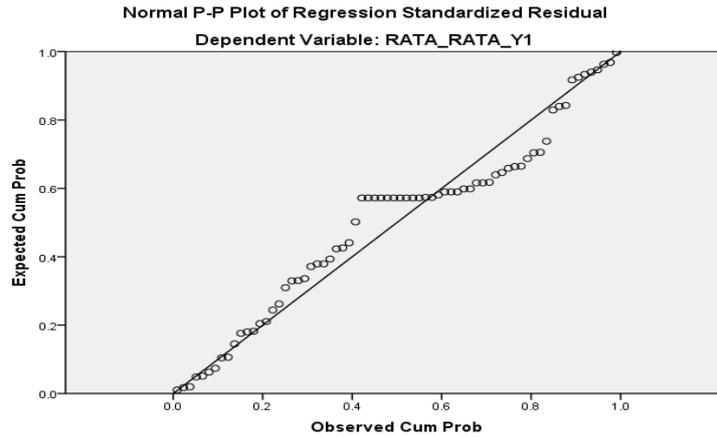
Tabel 14. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	0,875	Reliabel
2.	Kecerdasan Intelektual (X2)	0,950	Reliabel
3.	Kecerdasan Spiritual (X3)	0,945	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,895	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan tabel 14 hasil uji reliabilitas terhadap variabel kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Kecerdasan Spiritual (X3) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha diatas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terikat dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

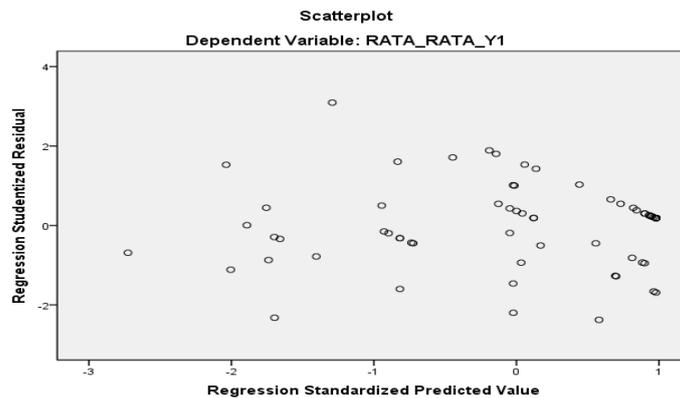


Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Gambar 1. Uji Normalitas

Pada gambar 1 diatas dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Pada gambar 2 Hasil pengujian heteroskedasitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik diatas dan titik –titik tersebut menyebar di atas dan dibawah sumbu dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedasitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,727	1,375	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,162	6,172	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,172	5,804	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 16. Uji Autokorelasi

Kriteria	Hipotesis	Hasil pengujian
0 > DW 1,5035	Tidak dapat disimpulkan	2,035

$1,5035 > 1,6960$	Ada autokorelasi
$1,6960 < DW < 2,304$	Tidak ada autokorelasi
$2,304 \leq 1,5079 \leq 2,4965$	Ada autokorelasi negative
$DW < 2,4965$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2,035 Yang berada pada internal 1,6960-2,304 yang berarti tidak ada autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.553	.368		1.502	.138
	Kecerdasan Emosional	.037	.073	.042	.511	.611
	Kecerdasan Intelektual	.404	.165	.422	2.447	.017
	Kecerdasan Spiritual	.436	.182	.401	2.400	.019

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 47,262 Sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,128, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 18. Uji t

Model	t hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,511	1,996	.611	Tidak berpengaruh dan Tidak Signifikan
Kecerdasan Intelektual (X2)	2.447	1,996	.017	Berpengaruh dan Signifikan
Kecerdasan Spiritual (X3)	2.400	1,996	.019	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2017

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional (X1) hasil pengolahan data nilai t hitung sebesar 0,511 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,611 maka terdapat tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dari pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. (2) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan intelektual (X2) hasil pengolahan data nilai t hitung sebesar 2,447 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 maka terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja dari pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. (3) Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan spiritual (X3) hasil pengolahan data nilai t hitung sebesar 2,400 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 maka terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja dari pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di divisi Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil yang telah dilakukan antara lain : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peraturan kantor seperti melakukan tindakan tidak disiplin atau sering terlambat masuk kantor. Kecerdasan intelektual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau secara signifikan. Kecerdasan spiritual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Adanya pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau secara signifikan. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian

ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kecerdasan emosional pegawai yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen organisasi dapat juga mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dilakukan penilaian-penilaian langsung dari pimpinan kepada pegawai, agar pegawai lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, diperlukan juga adanya perbaikan suasana lingkungan kerja dengan cara menertibkan pegawai dalam arti memberikan arahan kepada pegawai yang mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja. Para pegawai mengikuti Bimbingan Teknis (Bimtek) untuk meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat yang dilakukan oleh pegawai, memperlancar komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya. Dalam penelitian ini peneliti baru membahas 3 variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil tema yang sama dapat mengganti variabel dependen dengan variabel lainnya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode selain kuesioner, misalnya dengan metode observasi, wawancara langsung agar dapat menggali lebih dalam tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai disebuah organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Choiriah, Anis. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Study Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang Dan Pekanbaru)*, Skripsi Padang: Universitas Negri Padang.
- Goleman Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ian, Marshall dan Zohar Danah (2007). *Kecerdasan Spiritual*. Terjemahan Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib, Ahmad Baiquni. Bandung. PT.Mizan Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas AKI*. *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*. Vol.3 No.1, Januari 2012.
- Sugiyono.2010. *Analisis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung.Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.Alfabeta
- Wahyuningtyas, Pristy Sila, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (tidak dipublikasikan).Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.