

PENGARUH EMOSIONAL QUOTIENT, SPIRITUAL QUOTIENT DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLTEKKES KEMENTERIAN KESEHATAN PALU

Kartini Lasman¹, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng²

titielasman@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The study identifies the influence emosional quotient, spiritual quotient and adversity quotient on the performance of officials in helath polytechnic the ministry of health Palu. The aim of the study is to determine and analyze simultaneous and partial influence emosional quotient, spiritual quotient and adversity quotient on the performance of officials in helath polytechnic the ministry of health Palu. Method of study is descriptive and it distributes 118 questionnaires to respondents. The result indicates that correlation among independent variables of emosional quotient, spiritual quotient and adversity quotient on the performance of officials in helath polytechnic the ministry of health Palu is 0.637, that indicates a strong correlation between independent and dependent variables. Adjusted R square or determinant coefficient (R^2), that intended to determine the influence emosional quotient, spiritual quotient and adversity quotient on the performance of officials in helath polytechnic the ministry of health Palu is 0.390 or 39%. This means that the influence of independent variables towards dependent variables is 39% while the remaining of 61% influenced by variables that are not studied.

Keywords: *Officials Performace, Emosional Quotient, Spiritual Quotient and Adversity Quotient*

Setiap organisasi atau instansi untuk mencapai kinerja yang optimal setiap pegawai harus memiliki kecedasan dalam mencari solusi dari setiap masalah yang dihadapi serta mampu untuk menyelesaikannya. Dalam kecerdasan manusia ada tiga hal yang harus dimiliki setiap individu yaitu kecedasan emosional, kecerdasan spritual dan memiliki Adversity Quotient sehingga setiap individu mampu untuk mengendalikan diri kearah yang lebih baik dan mampu memberikan kinerja yang terbaik di mana seseorang itu melakukan akvitas kesehariannya. Dengan memiliki ketiga kecerdasan tersebut maka setiap manusia akan memiliki kontrol hidup secara baik sehingga setiap hal yang dikerjakan berdasarkan rasa keikhlasan dan memberikan kinerja yang terbaik di mana seseorang itu beraktivitas Ginanjar (2009; 11).

Kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun

kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut. Kecerdasan emosi merupakan sebuah wacana baru yang teramati menari, masyarakat mulai mengenal begitu besar perannya dalam menentukan kesuksesan. Dalam mempertahankan kehidupan saat ini memerlukan berbagai keterampilan yang tidak diajarkan pada bangku sekolah. Bagaimana menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan, cara mempertahankan pendapatan tanpa membuat orang lain tersinggung, kesabaran mencuri peluang dalam memasarkan produk, hingga keuletan untuk bangkit kembali manakala mengalami kejatuhan. Kesemuanya membutuhkan keterampilan pengolahan emosi yang prima Ahmad (2005; 87). Jika seorang pegawai mampu mengelola emosinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta dapat meningkatkan kinerja di mana tempat pegawai itu bekerja.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi, *theis-ness* atau penghayatan ketuhanan yang di dalamnya kita semua menjadi bagian.” Menurut Ginanjar (2009; 13) dalam bukunya ESQ, “Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta hanya berprinsip kepada Allah.” Adapun yang dimaksud sikap Spiritual Quotient (SQ) adalah pandangan atau kecenderungan bereaksi untuk memaknai setiap perilaku dan kegiatan sebagai ibadah dan kemampuan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks dan hanya karena Allah SWT sehingga dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari.

Dengan kecerdasan spritual yang dimiliki oleh seorang pegawai maka setiap aktivitasnya di tempat kerja akan berjalan secara benar karena pegawai merasa diawasi oleh Tuhan Sang Pencipta sehingga tidak akan melakukan pelanggaran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kecerdasan spritual yang dimiliki seorang pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya karena pegawai tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggungjawab atau amanah yang harus dilakukan secara baik dan memberikan kinerja yang optimal di tempat pegawai itu beraktivitas.

Adversity quotient merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Ginanjar (2009; 13) mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Beberapa definisi di atas yang cukup beragam, terdapat fokus atau titik tekan, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, baik fisik ataupun psikis dalam menghadapi problematika atau permasalahan yang sedang dialami. Jika seorang pegawai memiliki kemampuan *adversity quotient* maka cara berfikir yang dimiliki oleh seorang pegawai

tersebut hanya memberikan hasil kerja yang terbaik dengan memberikan kinerja yang baik agar setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat berjalan secara efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan.

Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu berdiri tahun 2003 merupakan konversi dari tiga akademi yaitu akademi kebidanan, keperawatan dan kesehatan lingkungan seiring dengan perkembangan bertambah satu jurusan yaitu jurusan gizi. Pada setiap pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu memiliki ukuran pencapaian kinerja di mana harus mencapai sasaran kinerja pegawai yang melakukan pelaporan hasil kinerja setiap tahun sesuai kontrak kinerja apakah tercapainya kinerja pegawai selama setahun atau tidak. Dalam sasaran kinerja pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu ada beberapa hal yang harus di capai seperti perilaku kerja yang harus tercapai dengan baik di antaranya sikap orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja pegawai, disiplin kerja kepemimpinan dan lain-lain semua hal tersebut harus tercapai sehingga dapat diketahui bahwa pegawai tersebut sudah memiliki kinerja yang baik atau tidak. Selain itu untuk tenaga pendidik ada ukuran pencapaian kinerja seperti tercapainya jam mengajar di Poltekkes, membuat pelaporan hasil pengajaran, membuat hasil karya ilmiah tahunan dan lain-lain. Beberapa hal di atas merupakan pencapaiannya kinerja yang harus di penuhi oleh setiap pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sehingga dapat di ketahui hasil kinerja pegawai tersebut.

Pada pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu di haruskan untuk mampu mengendalikan sikap emosional dan harus memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi setiap peserta didik yang belajar pada instansi tersebut namun masih banyak pegawai kurang memperhatikan hal tersebut di mana masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan sikap emosinya ketika memberikan pengarahan atau melayani mahasiswa poltekkes yang melakukan pelayanan pendidikan pada instansi tersebut di

antaranya kurang memberikan pemahaman yang baik bagi para mahasiswa, pegawai harus selalu bersedia membantu dan memberikan pemahaman bagi mahasiswa yang bermasalah, serta dapat menjadi teladan yang baik kepada mahasiswanya maupun sesama pegawai. Tentunya hal tersebut harus menjadi perhatian agar pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik karena sebagai pegawai maupun tenaga pendidik harus mampu mengendalikan sikap emosionalnya sehingga mampu untuk diikuti oleh semua peserta didik khususnya pada mahasiswa di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Selain kecerdasan emosional pegawai juga perlu memiliki kecerdasan spiritual yang baik karena sebagai tenaga pendidikan kita harus mampu memberikan contoh yang baik bagi peserta didik pada institusi pendidikan di poltekkes Palu. Jika setiap pegawai memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka segala hal yang bertentangan dengan aturan tidak akan dilanggar seperti pegawai masih banyak yang kurang disiplin dalam bekerja, adanya pegawai atau dosen yang melalaikan tugas untuk mengajar serta masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh instansi di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Tentunya sikap ini menggambarkan bahwa kecerdasan spiritual para pegawai di poltekkes masih rendah dan hal ini akan berdampak pada kinerjanya karena bekerja tidak berdasarkan tanggungjawab dan kurang mematuhi aturan yang telah disepakati pada instansi pendidikan di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu juga harus memiliki sikap Adversity Quotient karena kecerdasan ini merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Jika sikap ini dimiliki oleh setiap pegawai pada Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu maka setiap pegawai akan memberikan hasil kerja

yang optimal dan mampu mengajarkan pada mahasiswa sikap untuk pantang menyerah menghadapi setiap masalah dan mampu pula menyelesaikan setiap persoalan yang di hadapi karena mahasiswa yang di hasilkan oleh institusi ini akan bekerja di masyarakat sebagai petugas kesehatan, tentunya haruslah memiliki jiwa yang kuat serta mampu bekerja dengan baik kepada masyarakat pada bidang kesehatan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Emosional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hubungan Emosional Quotient Dengan Kinerja

Kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung dimarjinalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan lain-lain perilaku yang sejenis. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kondisi kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada Universitas Azzahra tergolong baik. Sementara itu dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik inferensial diketahui kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kecerdasan emosional karyawan, akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Hubungan Spiritual Quotient Dengan Kinerja

Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, 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 kerja serta dapat meningkatkan kinerja seseorang di mana ia melakukan aktivitas kerja. SQ walaupun mengandung kata spiritual tidak selalu terkait dengan kepercayaan atau agama. SQ lebih kepada kebutuhan dan kemampuan manusia untuk menemukan arti dan menghasilkan nilai melalui pengalaman yang mereka hadapi. Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan atau menjalankan agama, umumnya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kepercayaan atau tidak menjalankan agama.

Hubungan Adversity Quotient Dengan Kinerja

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Bila sebuah perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan *adversity quotient* yang baik. Kinerja karyawan yang *adversity quotient*-nya tinggi dan baik akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi atau perusahaan dan diharapkan akan memiliki kinerja yang tinggi.

METODE

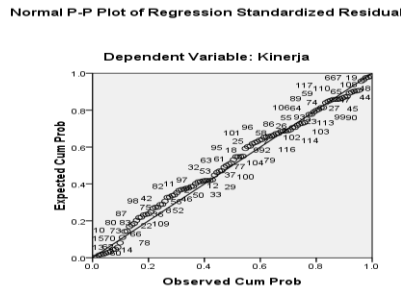
Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif adalah hasil penelitian yang

kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. (Sugiyono, 2009; 169). Pada konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel independen Emosional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient terhadap variabel dependen kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Lokasi penelitian ini dilakukan di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu karena Poltekkes merupakan salah satu perguruan tinggi terbaik di bidang kesehatan di Kota Palu. Selain itu lokasi penelitian ini dipilih dengan alasan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga. Waktu pelaksanaan pada bulan Januari s.d Maret 2017

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu yang berjumlah 167 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008; 78). Berdasarkan rumus Slovin diperoleh jumlah responden sebanyak 118 orang pegawai. Keseluruhan sampel penelitian ini, terpilih menggunakan teknik pengambilan sampel secara proporsional random sampling (sampel acak proporsional) yaitu bentuk teknik pengambilan sampel secara acak proporsional sederhana di mana unsur penelitian memiliki peluang yang sama secara proporsional untuk dapat terpilih sebagai sampel penelitian yang dinilai representatif Sugiyono (2009; 74).

HASIL DAN PEMBAHASAN

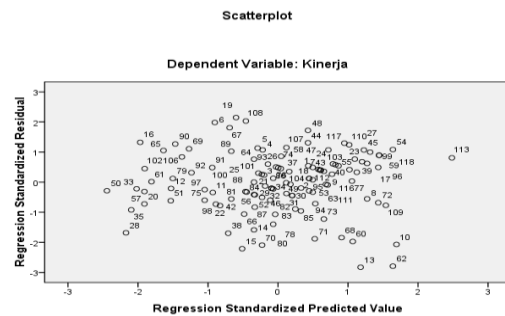
Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Pengujian normalitas P-P Plot

Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya (Sugiyono, 2010).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja Pegawai (Y)				
Variabel	Unstandardized Coefficients (Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	2.255	.282	7.985	.000
Emosional Quotient	.268	.127	2.107	.037
Spiritual Quotient	.435	.121	3.600	.000
Adversity Quotient	.316	.133	2.385	.019
n = 118 Konstanta = 2,255 Koefesien Korelasi (R) = 0,637 R Square (R ²) = 0,405 Adjusted R Square = 0,390 F-Statistik = 25.891 Sig.F = 0,000				

Sumber: Lampiran

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu yaitu:

$$Y = 2,255 + 0,268 X1 + 0,435 X2 + 0,316 X3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 2,255 merupakan bilangan tetap dalam arti jika emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu yaitu 2,255.

Selanjutnya koefisien regresi variabel emosional quotient (X1) sebesar 0,268 memberikan arti bahwa jika pegawai memiliki emosional quotient yang baik maka akan baik pula kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Koefisien regresi variabel spiritual quotient (X2) memberikan arti bahwa terjadi pengaruh sebesar 0,435 memberikan arti bahwa jika pegawai memiliki spiritual quotient yang tinggi maka akan baik pula kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Koefisien regresi variabel adversity quotient (X3) memberikan arti bahwa terjadi pengaruh sebesar 0,316 berarti bahwa jika pegawai memiliki adversity quotient yang baik maka akan baik kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebesar 0,637 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

Adjusted R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebesar 0,390 atau 39% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat

(dependen) sebesar 39% sedangkan sisanya 61% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

a. Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yaitu pengaruh emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Pembuktian hipotesis pertama menggunakan uji F_{sig} . Nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Maka ini menunjukkan ketiga variabel bebas yaitu emosional quotient, spiritual quotient dan adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel emosional quotient (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis kedua terbukti bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel emosional quotient (X1) adalah $0,037 < \alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel emosional quotient dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu emosional quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

c. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah variabel spiritual quotient (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis ketiga terbukti bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel spiritual

quotient (X2) adalah $0,000 < \alpha$ taraf signifikan yang diisyaratkan α 0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel spiritual quotient dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu spiritual quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

d. Pembuktian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui apakah variabel adversity quotient (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis keempat terbukti bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel adversity quotient (X3) adalah $0,019 < \alpha$ taraf signifikan yang diisyaratkan α 0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel adversity quotient dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Emosional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu

Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian ini seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu artinya jika ketiga variabel tersebut diperlukan dalam waktu bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2005). Dalam penelitian ini telah terbukti secara

signifikan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga sesuai menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratri (2009) yang menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Emosional Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada dimensi emosional quotient nilai mean yang terendah pada dimensi mengenali emosi orang lain dan membina hubungan adalah sebesar 4,17 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus mampu memahami tugas kerja yang diberikan pimpinan dan mampu bekerja sama dengan teman kerja dikantor sehingga dapat terjalin hubungan emosional kerja yang baik antara sesama pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2005) Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada dimensi spiritual quotient nilai mean yang terendah pada dimensi memiliki visi dan merasakan kehadiran Allah adalah sebesar 4,17 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus bekerja sesuai visi yang telah ditentukan oleh pimpinan dimana pegawai harus bekerja dengan tepat waktu dan mampu memberikan pelaporan kerja pegawai sesuai kesepakatan pada kontrak kerja pegawai agar pegawai bertanggungjawab kepada diri sendiri dan juga bertanggungjawab pada sang pencipta.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat memberikan batasan agar tidak melakukan kesalahan kerja seperti terjadinya kelalaian kerja, tindakan manipulasi kerja, serta penyimpangan-penyimpangan lainnya yang dapat merugikan pihak lain. Pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memiliki kecerdasan spiritual agar dapat terhindar dari sikap yang tidak bertanggung jawab seperti tidak menyelesaikan kontrak kerja yang telah disepakati, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sikap disiplin waktu kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pimpinan. Jika pegawai memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya karena pegawai tersebut memiliki kesadaran bahwa tugas kerja yang dilakukan saat ini bernilai ibadah dan akan dipertanggungjawabkan baik di dunia dan akhirat.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja 2003. Hasilnya adalah terdapat korelasi yang positif untuk semua hasil tes. Terdapat korelasi yang positif signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual dengan prestasi kerja, serta korelasi yang positif signifikan antara kemauan dengan prestasi kerja.

Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada dimensi *adversity quotient* nilai mean yang terendah pada dimensi kendali adalah sebesar 4,22 kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus mampu mengendalikan dirinya saat menghadapi kerjanya seperti dalam menyelesaikan tugas kerja dan pelaporan hasil kerja pegawai agar setia tugas kerja yang dihadapi akan diselesaikan secara teliti sehingga resiko dari kesalahan kerja akan dapat dihindari maka tujuan yang direncanakan akan tercapai secara efektif. Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memiliki kemampuan

adversity quotient karena tugas kerja yang dihadapi setiap saat bertambah tantangannya seperti penyusunan laporan tugas kerja yang harus tepat waktu diselesaikan, perubahan materi pengajaran bagi tenaga dosen dimana harus sering mengikuti pelatihan dan praktek kerja sesuai latarbelakang pendidikannya. Hal ini berarti bahwa setiap pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memiliki jiwa yang kuat dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan dan masalah kerja sehingga setiap tugas kerja yang dihadapi dapat diselesaikan secara optimal serta selesai tepat pada waktunya. Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Laura 2009. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Emosional quotient, spiritual quotient dan *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
2. Emosional quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
3. Spiritual quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
4. *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Rekomendasi

- a. Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus mampu mengelola emosional quotient karena pada penelitian ini hal yang harus diperbaiki oleh pegawai yaitu harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan teman kerja di kantor serta selalu menjaga

komunikasi yang baik sehingga setiap program yang direncanakan dapat berjalan optimal.

- b. Setiap pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus mampu meningkatkan spiritual quotient hal ini disebabkan masih banyak yang kurang optimal bekerja sesuai visi yang telah ditetapkan pimpinan dan juga setiap pegawai harus memberikan hasil kerja yang baik sebagai bentuk tanggungjawab kepada institusi dan kepada sang maha pencipta.
- c. Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memperhatikan kemampuan dan kecerdasan adversity quotient seperti harus mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang terus mengalami perubahan dan mampu mengendalikan diri dalam setiap pekerjaan yang dihadapi agar hasil kerja dapat efektif dan efisien.
- d. Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan dengan baik setiap tugas kerja yang diberikan pimpinan dan mau mengerjakan tugas tambahan dari pimpinan.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet

Sugiyono, 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet

Wiramiharja, 2003. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Pejabat Bertaraf Kepala Bagian Dari Sejumlah BUMN di Indonesia. Tesis*

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Al-Jada, 2005. *Meneladani Kecerdasan Emosi Nabi*, Jakarta: Pustaka Inti.

Fabiola, 2005 *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Tesis*

Ginanjari, Ary Agustian 2009, *ESQ: Berdasarkan 6 Rukun, PT. Arga Tilanta*. Jakarta.

Laura, 2009 *Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. Tesis*

Ratri, 2009 *Hubungan Adversity Quotient Dengan Kinerja Karyawan RSUD Belitang Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan. Tesis*