

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

SYAHELA KHARISMA

15.832.0060



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

14/8/19

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

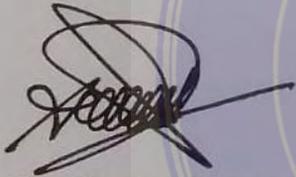
Nama : SYAHELA KHARISMA

NPM : 15.832.0060

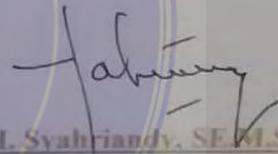
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



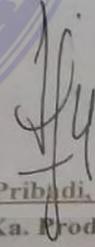
Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



H. Syahriandy, SE.M.Si
Pembimbing II



Prof. Dr. H. Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,
Materai



SYAHELA KHARISMA
NPM 15.832.0060

ABSTRAK

SYAHELA KHARISMA, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, tahun 2019.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik dari anggota adalah sama. Dengan jumlah populasi yang melebihi 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih, maka penulis mengambil persentase sampling sebesar 55% dari seluruh populasi maka sampel menjadi 58 orang.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,340 dan variabel Kecerdasan Spiritual menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,323 yang mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk variabel Kecerdasan Emosional $0,000 < 0,05$ maka Kecerdasan Emosional (X1) signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dan nilai signifikan untuk variabel Kecerdasan Spiritual $0,020 < 0,05$ maka Kecerdasan Spiritual (X2) signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} variabel Kecerdasan Emosional (X1) $4,252 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel Kecerdasan Spiritual (X2) $2,397 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ bahwa faktor-faktor Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai $F_{hitung} 13,771 > \text{nilai } F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $R Square$ untuk kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara adalah 0.334. Hal ini berarti 33,4% variasi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) dan sisanya 66,6% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

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

ABSTRACT

SYAHELA KHARISMA, *Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance at the Library and Archive Department of North Sumatra Province. Thesis, 2019.*

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance at the Library and Archive Service of North Sumatra Province. This type of research is associative, namely research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 105 people, the sampling technique that will be used is the Probability Sampling technique with Simple Random Sampling. Simple Random Sampling is used when the characteristics of members are the same. With a population that exceeds 100 people, it can be taken 10%, 15%, 20%, 25%, or more, so the author takes a sampling percentage of 55% of the entire population so that the sample becomes 58 people.

The results of this study are based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In multiple linear regression testing proves that the variable Emotional Intelligence shows results with a regression coefficient of 0.340 and Spiritual Intelligence variables show results with a regression coefficient of 0.323 that affects performance positively and significantly, significant value for the Emotional Intelligence variable $0.000 < 0.05$, Emotional Intelligence (X1) significantly influence employee performance (Y) and significant value for Spiritual Intelligence variables $0.020 < 0.05$, Spiritual Intelligence (X2) significantly influences employee performance (Y). Calculation value of Emotional Intelligence variable (X1) $4,252 > t_{table} \text{ value } 1,672$ and significant value $0,000 < 0.05$ and value of Spiritual Intelligence variable (X2) $2,397 > t_{table} \text{ value } 1,672$ with significant value $0,020 < 0,05$ that Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence factors partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Fcount value is $13,771 > F_{table} \text{ value } 3,16$ and significant value $0,000 < 0,05$ that Emotional Intelligence factors (X1) and Spiritual Intelligence (X2) simultaneously fall positively and significantly on employee performance. The value of R Square for employee performance (Y) at the Library and Archive of North Sumatra Province is 0.334. This means that 33.4% of the variation in employee performance (Y) is influenced by the variable Emotional Intelligence (X1) and Spiritual Intelligence (X2) and the remaining 66.6% is determined by other variables beyond the contribution of this research.

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

KATA PENGANTAR

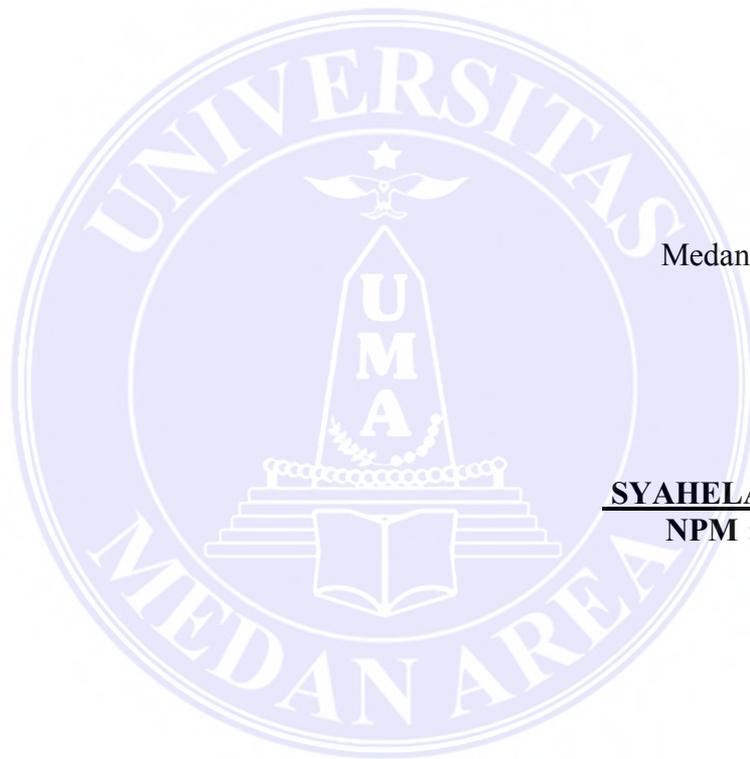
Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara**”, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Dadan Ramdan, M.Eng.M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, S.M.si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Herry Syahrial, SE.Msi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir.Yamin MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

7. Bapak Drs. Muslim Wijaya ,M.si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memeriksa serta memberikan bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Bapak H. Syahriandy, SE.M.si selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang memberikan banyak koreksi untuk saya selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE,M.si sebagai Seketaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
11. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, kedua orangtua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril ataupun materil, selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
12. Ucapan terimakasih kepada teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
13. Bapak/Ibu Pimpinan Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
14. Dan saya ucapkan juga terimakasih kepada teman - teman team work yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa saran, kritik dan motivasi yang team work berikan.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, sekian dan terimakasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan .Wassalammualaikum.Wr.Wb.



Medan, 12 April 2019
Penulis

SYAHELA KHARISMA
NPM : 15.832.0060

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Hipotesis Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	10
2.2. Kecerdasan Emosional	11

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2.2.2. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	12
2.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional	13
2.3. Kecerdasan Spiritual	14
2.3.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual	14
2.3.2. Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja	16
2.3.3. Indikator Kecerdasan Spiritual.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Konseptual.....	18
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.1.1. Jenis Penelitian.....	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Penentuan Populasi dan Sampel	20
3.2.1. Populasi.....	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.4.1. Jenis Data.....	23
3.4.2. Sumber Data.....	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24

3.6. Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1. Uji Validasi dan Uji Reliabilitas	
Instrumen Penelitian	
3.6.1.1. Uji Validitas	25
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	26
3.6.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	27
3.6.3.1. Uji Normalitas	27
3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas	28
3.6.3.4. Autokorelasi	29
3.6.4. Uji Hipotesis	29
3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t).....	29
3.6.4.2. Uji Simultan (Uji F).....	29
3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	29
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	30
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi	
Sumatera Utara.....	30
4.2. Pembahasan Penelitian.....	35
4.2.1. Penyajian Data Responden	35
4.2.2. Jenis Kelamin Responden.....	35
4.2.3. Usia Responden.....	35
4.2.4. Pendidikan Responden	36

4.3. Penyajian Data Angket Responden.....	36
4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional.....	37
4.3.2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Spiritual.....	39
4.3.3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	42
4.4. Teknik Analisis Data.....	44
4.4.1. Uji Validitas	44
4.4.2. Uji Reliabilitas	45
4.5. Uji Analisis Linier Berganda.....	46
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	48
4.6.1. Uji Normalitas	48
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas	50
4.6.3. Uji Multikolinieritas	51
4.6.4. Autokorelasi.....	53
4.7. Uji Hipotesis	54
4.7.1. Uji Parsial (Uji t).....	54
4.7.2. Uji Simultan (Uji F).....	56
4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.8.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.8.2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	

Pegawai.....	58
4.8.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai.....	59

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	20
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert	25
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2. Usia Responden	35
Tabel 4.3. Pendidikan Responden	36
Tabel 4.4. Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki.....	37
Tabel 4.5. Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru	37
Tabel 4.6. Saya selalu bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja.....	38
Tabel 4.7. Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya	38
Tabel 4.8. Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik.....	39
Tabel 4.9. Kemampuan saya dalam bersikap secara spontan dan aktif dalam menghadapi masalah	39
Tabel 4.10. Saya dapat mengetahui batas wilayah yang nyaman dalam bekerja.....	40
Tabel 4.11. Kemampuan saya dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.....	40
Tabel 4.12. Saya dapat menyadari keterbatasan disaat sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan,serta yakin bahwa hanya Tuhan yang akan	

	memberikan kesembuhan	41
Tabel 4.13.	Saya yakin dengan kualitas hidup yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut	41
Tabel 4.14.	Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan	42
Tabel 4.15.	Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai	42
Tabel 4.16.	Saya selalu hadir tepat waktu karena merupakan prosedur Perusahaan	43
Tabel 4.17.	Kemampuan saya untuk bekerjasama dengan pegawai lain	43
Tabel 4.18.	Keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai.	43
Tabel 4.19.	Estimasi Uji Validitas.....	45
Tabel 4.20.	Reliabilitas Variabel.....	46
Tabel 4.21.	Hasil Estimasi Regresi.....	47
Tabel 4.22.	Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.23.	Autokorelasi.....	54
Tabel 4.24.	Hasil Estimasi Regresi Parsial	55
Tabel 4.25.	Uji Simultan.....	56
Tabel 4.26.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.2. Grafik Histogram	49
Gambar 4.3. Kurva Normal P-P Plot.....	50
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Zaman yang sudah serba modern ini khususnya dibidang keorganisasian atau usaha, manusia tetap memegang peranan yang sangat penting karena manusia adalah pusat pelaksana dari segala kegiatan dibidang usaha dan pengorganisasian, baik itu instansi pemerintahan tingkat daerah maupun kota. Tetapi manusia akan lebih berperan dalam bidang pembangunan pemerintahan sarana dan prasarana di Provinsi Sumatera Utara.

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 di lihat 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 keberadaannya 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.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara merupakan bagian dari institusi dibawah pemerintahan gubernur. Dalam menjalankan tugas setiap hari, karyawan dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, 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 karyawan harus berhadapan dengan tugas-tugas yang menggunakan hitungan serta kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan, Hal ini berarti bahwa kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual menjadi variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan landasan tersebut, terdapat fenomena permasalahan yang terjadi yaitu ketidakmampuan pegawai dalam melayani pengunjung perpustakaan dengan sikap dan ekspresi wajah yang menyenangkan. Serta intonasi suara yang kurang tepat ketika berbicara kepada para pengunjung perpustakaan. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara**”

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Daerah dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?
- b. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Daerah dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?

- c. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Daerah dan Arsip Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:60) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
- b. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
- c. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak dibawah ini :

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual serta kinerja pegawai dan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

b. Bagi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

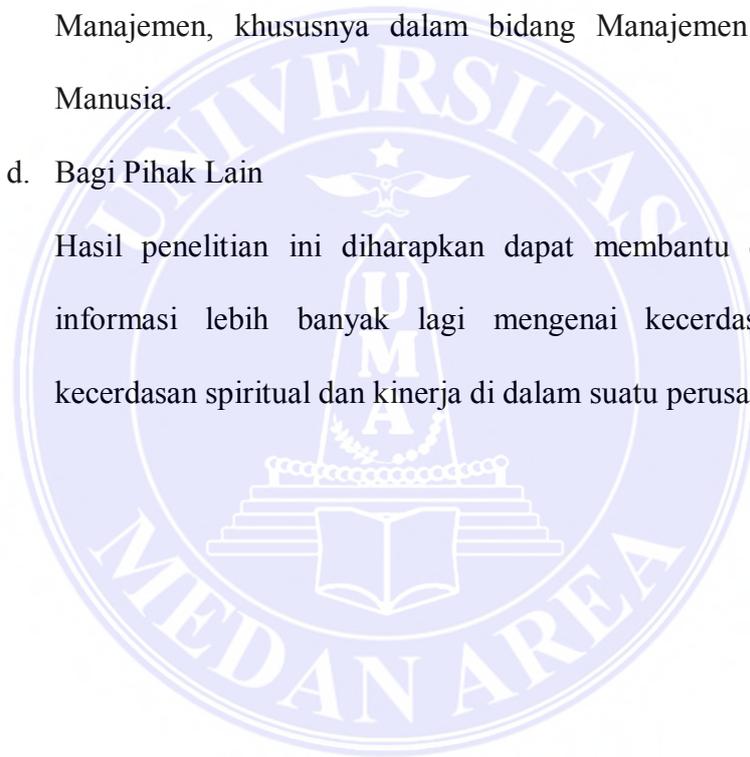
Menjadi bahan masukan bagi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

c. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja di dalam suatu perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi.

Menurut Siagian (2008:49) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2000:93) memberikan batasan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006:78) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh

karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kualitas dari hasil
- b. Kuantitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada akan bekerja menurut Malthis dan Jackson (2006:78) adalah:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Selain kemampuan dan usaha yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, kinerja juga harus didukung oleh organisasi tempat pegawai tersebut bekerja agar kinerjanya dapat meningkat. Salah satu dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan memberikan pelatihan ESQ pada pegawainya.

Menurut Sutrisno (2012:56) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Moehariono (2009:34) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggungjawabnya, tujuan, visi, dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2011:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Efektivitas dan Efisiensi
Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan Tanggungjawab
Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.
- c. Semangat Kerja
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya.
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:97) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pengetahuan dan keahlian, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Kompensasi
Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

Penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

Menurut Rivai (2009:89), secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat social, penggajian, demografis, umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, belajar, dan motivasi.

2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2001:101), yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo (2007:82), ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
- b. Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait masukkan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standard dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses.

e. Kompensasi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam bekerja.

f. Motif

Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

g. Peluang

Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 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.

2.2.2 Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara

memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Dalam artikelnya, Sarwono (2009:3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan 7 pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

Agustian (2001:56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosilah yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman (2015: 16) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

a. Kesadaran diri

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Pengendalian diri

Pengendalian diri yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki

kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

e. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.3 Kecerdasan Spiritual

2.3.1 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 kuantitas 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.

2.3.2 Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja

Karyawan dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah. Pada orang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sering kali membuat manusia kehilangan arah dan identitas. Perubahan teknologi yang pesat menghasilkan tekanan yang begitu besar, yang terkadang membutakan manusia dengan kecerdasan spiritual rendah dalam menjalani visi dan misi hidupnya, membuat ia lupa melakukan refleksi diri dan lupa menjalankan perannya sebagai bagian dari komunitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencari arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Oleh karenanya, organisasi perlu membentuk budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari

diri karyawan (aktualisasi diri). Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang bahagia, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup. Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan. Pada umumnya, mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dikutip dari artikel Saragih (2009:3), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turnover*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007), indikator kecerdasan spiritual (SQ) tinggi yaitu :

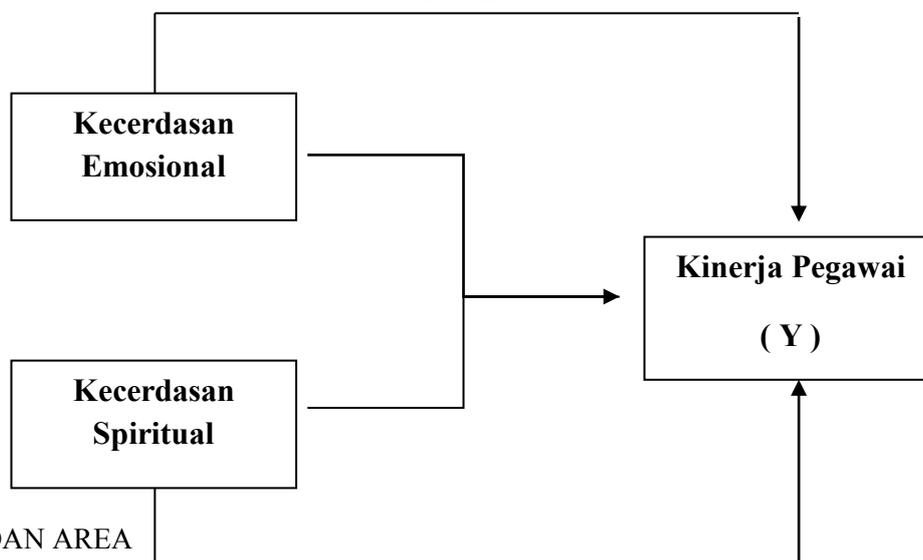
- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan)
- b. Tingkat Kesadaran Tinggi
- c. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
- d. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi
- f. Keenggan hidup untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya “ mengapa dan bagaimana mencari jawaban dasar ”

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pande (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.	kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja alumni, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh pada kinerja alumni.
2	Dr.Muhdar HM. ST,SE,MM (2017)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo	Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Susi Anggraini (2010)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang
4	Desty Sesiana Indriyani (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur

2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif . Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jalan Brigjen Katamso No.45 K Sei Mati,A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20159.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dalam enam bulan yang dimulai dari November 2018 sampai April 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2018 - 2019					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April
1	Pembuatan Proposal	■					
2	Seminar Proposal		■				
3	Pengumpulan Data		■	■			
4	Analisis Data			■			
5	Penyusunan Skripsi			■			
6	Seminar Hasil				■		
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■	
8	Meja Hijau						■

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan defenisi diatas, maka populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:123). Teknik penarikan

sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama.

Menurut Kuncoro (2003:105) apabila objek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlahnya lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = N \times 55\%$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

Diketahui :

Jumlah Populasi : **105** Orang

Jumlah persentase pengambilan sampel : 55% = 0,55

$$n = 105 \times 0,55 = 58 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil di atas maka penulis mengambil sampel dengan persentase 55% dari jumlah seluruh populasi maka hasil sampel dalam penelitian ini adalah 58 Orang.

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah :

Tabel 3.2
Defenisi Operisional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Sutrisno,2012)	1. Kuantitas dari Hasil 2. Kualitas dari Hasil 3. Kehadiran 4. Kemampuan Bekerjasama	L I K E R T
Kecerdasan Emosional (X1)	kecerdasan emosional atau <i>Emotional Intelligence</i> 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. (Goleman,2005)	1. Kesadaran Diri 2.Pengendalian Diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan Sosial	L I K E R T
Kecerdasan Spiritual (X2)	Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai – nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004)	1.Kemampuan Bersikap Fleksibel 2.Tingkat Kesadaran Tinggi 3.Kemampuan Mengadaptasi dan Memanfaatkan Penderitaan 4.Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit 5.Kualitas Hidup yang diilhami oleh visi dan misi	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

- a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai tetap dan honorer di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

- b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan literatur.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik yaitu:

a. Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian secara peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh pegawai tetap dan honorer di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara bekerja setiap harinya.

b. Wawancara (*Interview*)

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

c. Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana

setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Pengujian ini dibuat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item* total correlation.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 58 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ (58 - 2), nilai r

tabel dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} - 1$ dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,258.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
- b. Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan model yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh diantaranya untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis linear berganda. Dengan memakai *program software SPSS 20.00 for window* yaitu :

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

X₂ = Variabel bebas (Kecerdasan Spiritual)

A = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi masing-masing variabel

E = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau

menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi 2008:172).

3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

3.6.3.4. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.6.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F , dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005:98) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien

determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 20.00 forwindow*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

melihat tabel *summary*, melihat nilai *.Square* (koefisiendeterminasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,6$, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,6$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

Pada awalnya BPAD-SU bernama Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan RI No.09103/S/1956 tanggal 23 Mei 1956. Sesuai dengan perubahan sistem pemerintahan sehingga pada tanggal 23 Juni 1978 nama Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.0199/0/1978. Pada saat ini Kepala Perpustakaan Wilayah dijabat oleh pejabat eselon IV/A. Berselang kurun waktu lebih kurang 10 tahun terjadi lagi perubahan terhadap Perpustakaan di Seluruh Indonesia termasuk Sumatera Utara, sehingga lahir nama baru bagi Perpustakaan Wilayah dengan sebutan Perpustakaan Daerah Sumatera Utara berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 11 tahun 1989, tepatnya tanggal 8 Maret 1989 dan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 001/ORG/9/1990 tanggal 21 September 1990.

Melalui Keppres Nomor 50 tahun 1997 tanggal 29 Desember 1997 dan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI nomor 44 tahun 1998 tanggal 23 Juli 1998 kembali berubah menjadi Perpustakaan Daerah sampai pada diberlakukannya Otonomi Daerah. Lembaga Perpustakaan dan Arsip Daerah

bernama Badan Perpustakaan, Arsip Daerah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2001 tanggal 31 Juli 2001.

Namun sejak diberlakukannya Perda Nomor 8 tahun 2008 bertambah fungsi Perpustakaan dan Arsip dengan tugas baru yang secara filosofis merupakan satu induk keilmuan yaitu melakukan pengolahan dokumentasi sehingga bernama Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara (BPAD-SU) dan sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 tahun 2016 tanggal 27 Desember tahun 2016 Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara berganti nama menjadi “ Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara ”.

2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

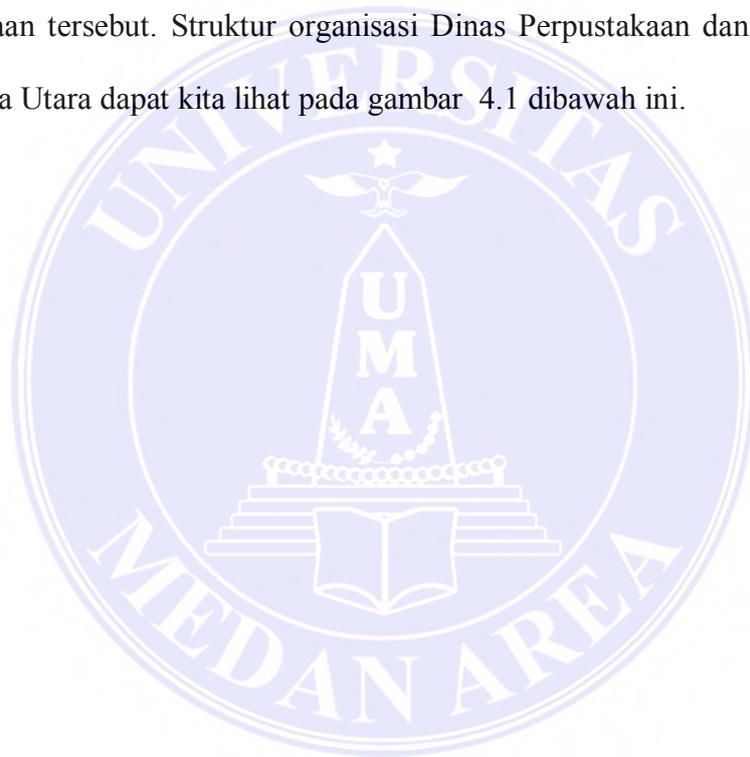
Adapun Visi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara adalah “ Menjadi Lembaga Pembina dan Pengembangan Perpustakaan, Kearsipan dan Dokumentasi yang Profesional ”.

Misi dari pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara adalah :

1. Mengumpulkan dan Menyelamatkan karya cetak, karya rekam, karya tulis dan naskah-naskah / dokumen sebagai hasil karya budaya bangsa.
2. Meningkatkan Promosi gemar budaya baca dan masyarakat sadar tentang Arsip.
3. Meningkatkan Pelayanan bagi Pemustaka, pengguna arsip yang berbasis teknologi informasi guna mendukung kegiatan menulis, meneliti, berdiskusi dan wisata baca.
4. Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan semua jenis Perpustakaan dan kearsipan pada instansi pemerintah, BUMN, Swata dan Masyarakat.
5. Mendorong Pengembangan kualitas sumber daya manusia guna mendukung tata pemerintahan yang baik.

3. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

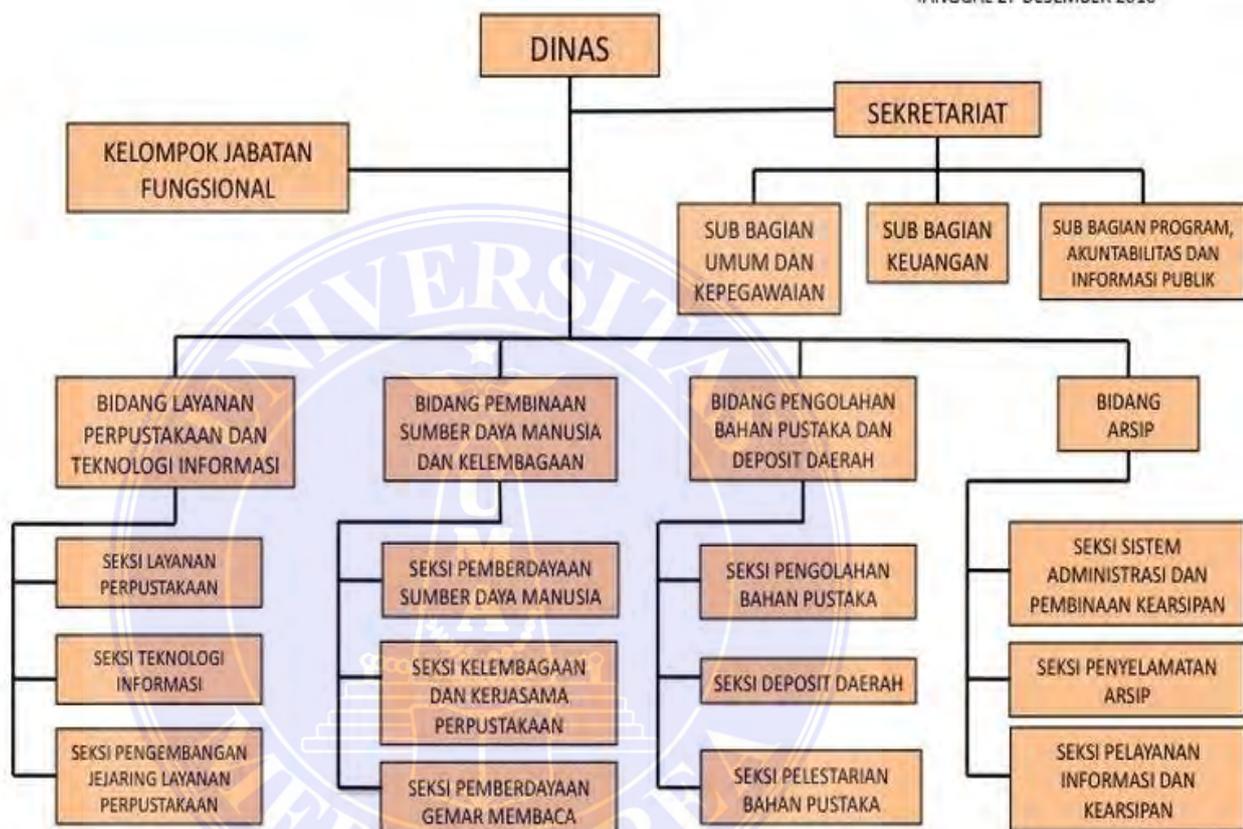
Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggungjawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu perusahaan ataupun organisasi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan perusahaan tersebut. Struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dapat kita lihat pada gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

BAGAN ORGANISASI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP
PROVINSI SUMATERA UTARA

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 38 TAHUN 2016
TANGGAL 27 DESEMBER 2016



Sumber : Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara, 2019.

Berikut adalah penjelasan dan tugas-tugas dari masing-masing sub bagian dalam Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara :

1. Dinas

Adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah. Daerah dapat berarti Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Dinas Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberhentian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum,serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugas.

2. Seketariat

Adalah pegawai yang diberi tugas dan juga pekerjaan yang berhubungan dengan masalah rahasia suatu negara atau perusahaan. Seperti membuka surat-surat, menerima dikte pimpinan, menyusun

serta membuat jadwal kegiatan pimpinan, penyempurnaan dan penyusunan standard pelaksanaan pengolahan dan pengurusan kerumah tanggaan / umum, surat menyurat, administrasi kepegawaian, pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Badan sesuai standart dan ketentuan yang ditetapkan, dll. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut Sekretaris dibantu oleh Kepala Sub Bagian, yaitu :

- a. Sub bagian Umum dan kepegawaian
- b. Sub bagian Keuangan
- c. Sub bagian Program, Akuntabilitas, dan Informasi Publik

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas dan fungsi Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Dinas.

4. Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Teknologi Informasi

Memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan informasi dan kerjasama antar perusahaan. Untuk menjalankan tugas tersebut kepala bidang pelayanan memiliki fungsi Penyempurnaan dan penyusunan standart layanan perpustakaan, Perencanaan program jangka panjang, menengah dan tahunan dalam bidang pelayanan perpustakaan, dll.

5. Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan

Tugas bidang tersebut adalah menyelenggarakan pembinaan sumber daya manusia dan kelembagaan perpustakaan di Provinsi Sumatera Utara. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala bidang memiliki fungsi Penyempurnaan dan penyusunan standart pelaksanaan pembina/bimbingan, pemasyarakatan dan penyuluhan, dokumentasi, informasi, dan semua jenis perpustakaan, pembinaan pustakawan, pembinaan kelembagaan perpustakaan serta pendidikan dan pelatihan tenaga teknis perpustakaan.

6. Bidang Pengolahan Bahan Pustaka dan Deposit Daerah

Tugasnya untuk mengembangkan dan mengolah bahan pustaka dan menyelenggarakan pelayanan deposit dalam rangka pelestarian budaya Sumatera Utara. Memiliki fungsi Penyempurnaan dan penyusunan standart pelaksanaan pustaka karya intelektual, artistic tercetak dan terekam yang diterbitkan Provinsi, Dalam dan Luar Negeri serta evaluasi serah simpan karya cetak, rekam, dan standart pelaksanaan tugas-tugas.

7. Bidang Arsip

Adalah melaksanakan pengelolaan dan pembinaan Arsip Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bidang Arsip melaksanakan fungsi Penyempurnaan dan penyusunan standart pelaksanaan pengolahan arsip in aktif, arsip statis dan pembinaan kearsipan serta standart pelaksanaan tugas-tugas.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Data – data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang responden. Setelah angket disebar dan diisi kemudian diolah , maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	%
1.	Laki-Laki	22	37%
2.	Perempuan	36	63%
	Jumlah	58	100

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 62%

4.2.3 Usia Responden

Tabel 4.2.
Usia Responden

No.	Umur/Usia	Frekuensi (N)	%
1.	≤ 25 tahun	33	57
2.	≥ 26 tahun	25	43
	Jumlah	58	100

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas umur/usia responden adalah usia ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar (57%) sementara 25 orang atau sekitar (43%) berusia $26 \geq$ tahun.

4.2.4 Pendidikan Responden

Tabel 4.3.
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (N)	%
1.	SMA	2	3
2.	D1	3	5
3.	S1	40	69
4.	S2	13	23
Jumlah		58	100

Sumber: Sumber: Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 40 orang atau sekitar (69%) Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara berpendidikan sarjana (S1).

4.3. Penyajian Data Responden

Penulis menganalisis dan menyajikan variabel X_1 (Kecerdasan Emosional), X_2 (Kecerdasan Spiritual) dan Y (Kinerja Pegawai). Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera

Utara” disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 58 Eksamplar, dengan jumlah pertanyaan 15 items, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X1 (Kecerdasan Emosional), 5 item X2 (Kecerdasan Spiritual) dan 5 item variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).

4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional (X 1)

Tabel 4.4
Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	7	12,1
4.	Setuju	29	50
5.	Sangat Setuju	22	37,9
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 50,0% responden mengatakan Setuju bahwa mereka dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang mereka miliki. 37,9% responden mengatakan Sangat Setuju dan 12,1% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.5
Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	3	5,2
4.	Setuju	33	56,9
5.	Sangat Setuju	22	37,9
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 56,9% responden mengatakan Setuju bahwa mereka mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru. 37,9% responden mengatakan Sangat Setuju dan 5,2% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.6.
Saya selalu bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	3	5,2
4.	Setuju	36	62,1
5.	Sangat Setuju	19	32,8
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 62,1% responden mengatakan Setuju bahwa mereka selalu bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja. 32,8% responden mengatakan Sangat Setuju dan 5,2% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.7.
Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	6	10,3
4.	Setuju	27	46,6
5.	Sangat Setuju	25	43,1
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 46,6% responden mengatakan Setuju bahwa mereka adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya 43,1% responden mengatakan Sangat Setuju dan 10,3% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.8
Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	1	1,7
3.	Kurang Setuju	4	6,9
4.	Setuju	31	53,4
5.	Sangat Setuju	22	37,9
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 53,4% responden mengatakan Setuju bahwa mereka suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik 37,9% responden mengatakan Sangat Setuju, 6,9% mengatakan Kurang Setuju dan 1,7% mengatakan Tidak Setuju.

4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Spiritual (X₂)

Tabel 4.9
Kemampuan saya dalam bersikap secara spontan dan aktif dalam menghadapi masalah

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	5	8,6
4.	Setuju	48	82,8
5.	Sangat Setuju	5	8,6
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 82,8% responden mengatakan Setuju bahwa kemampuan mereka dalam bersikap secara spontan dan aktif dalam menghadapi masalah. 8,6% responden mengatakan Sangat Setuju dan 8,6% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.10.
Saya dapat mengetahui batas wilayah yang nyaman dalam bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	12	20,7
4.	Setuju	42	72,4
5.	Sangat Setuju	4	6,9
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 72,4% responden mengatakan Setuju bahwa mereka dapat mengetahui batas wilayah yang nyaman dalam bekerja, 20,7% responden mengatakan Kurang Setuju dan 6,9% mengatakan Sangat Setuju.

Tabel 4.11.
Kemampuan saya dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	5	8,6
4.	Setuju	44	75,9
5.	Sangat Setuju	9	15,5
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 75,9% responden mengatakan Setuju bahwa kemampuan mereka dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari. 15,5% responden mengatakan Sangat Setuju dan 8,6% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.12
Saya dapat menyadari keterbatasan disaat sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan,serta yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	8	13,8
4.	Setuju	45	77,6
5.	Sangat Setuju	5	8,6
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 77,6% responden mengatakan Setuju bahwa mereka dapat menyadari keterbatasan disaat sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan,serta yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan. 13,8% responden mengatakan Kurang Setuju dan 8,6% mengatakan Sangat Setuju.

Tabel 4.13
Saya yakin dengan kualitas hidup yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	6	10,3
4.	Setuju	44	75,9
5.	Sangat Setuju	8	13,8
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 75,9% responden mengatakan Setuju bahwa mereka yakin dengan kualitas hidup yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut, 13,8% responden mengatakan Sangat Setuju dan 10,3% mengatakan Kurang Setuju.

4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14
Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	26	44,8
5.	Sangat Setuju	32	55,2
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 55,2% responden mengatakan Sangat Setuju bahwa mereka adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan. Dan 44,8% responden mengatakan Setuju.

Tabel 4.15
Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	17	29,3
5.	Sangat Setuju	41	70,7
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 70,7% responden mengatakan Sangat Setuju bahwa mereka adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai, dan 29,3% responden mengatakan Setuju.

Tabel 4.16
Saya selalu hadir tepat waktu karena merupakan prosedur perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	31	53,4
5.	Sangat Setuju	27	46,6
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 53,4% responden mengatakan Setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu karena merupakan prosedur perusahaan, dan 46,6% responden mengatakan Sangat Setuju.

Tabel 4.17.
Kemampuan saya untuk bekerjasama dengan pegawai lain.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	4	6,9
4.	Setuju	36	62,1
5.	Sangat Setuju	18	31,0
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 62,1% responden mengatakan Setuju bahwa kemampuan mereka untuk bekerjasama dengan pegawai lain, 31,0% responden mengatakan Sangat Setuju, dan 6,9% mengatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.18
Keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	37	63,8
5.	Sangat Setuju	21	36,2
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada data tabel di atas, menunjukkan 63,8% responden mengatakan Setuju bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai, dan 36,2% responden mengatakan Setuju.

4.4. Teknik Analisis Data

Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1. Uji Validitas

Pengujian ini dibuat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reabilitas diberikan kepada 70 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($58 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 58 dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,258. Dari kriteria diatas maka hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini :

Tabel 4.19.
Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	Q1	0.755	0.258	Valid
	Q2	0.684		Valid
	Q3	0.712		Valid
	Q4	0.690		Valid
	Q5	0.742		Valid
X2	Q1	0.534	0.258	Valid
	Q2	0.622		Valid
	Q3	0.601		Valid
	Q4	0.518		Valid
	Q5	0.564		Valid
Y	Q1	0.472	0.258	Valid
	Q2	0.475		Valid
	Q3	0.515		Valid
	Q4	0.499		Valid
	Q5	0.636		Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{hitung} > 0,258$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 , berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s,d 1.00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.20.
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,762	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,711	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,771	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.20 maka variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,762, variabel Kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 0,711, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,771 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

4.5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang

mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda :

Tabel 4.21
Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.688	2.960		2.935	.005
1 KECERDASAN EMOSIONAL	.340	.080	.473	4.252	.000
1 KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 0,688 (Y) + 0,340 (X1) + 0,323 (X2) + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X1 = Variabel Bebas (Kecerdasan Emosional)

X2 = Variabel Bebas (Kecerdasan Spiritual)

e = Faktor Error

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh nilai 8,688 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) bernilai konstan, maka Kinerja Pegawai sebesar 8,688.
- 2) Koefisien variabel Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai 0,340, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,40% dengan asumsi variabel Kecerdasan Spiritual (X2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel Kecerdasan Spiritual (X2) diperoleh nilai 0,323, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,23% dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X1) dianggap tetap.

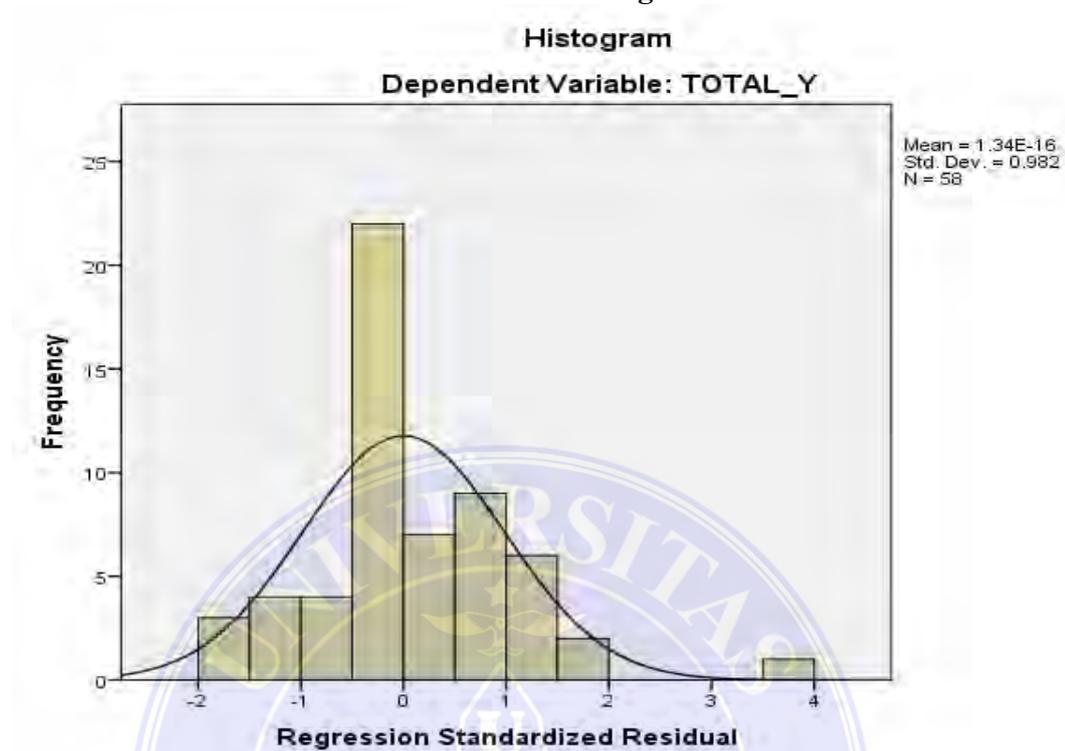
4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Gambar 4.2
Grafik Histogram

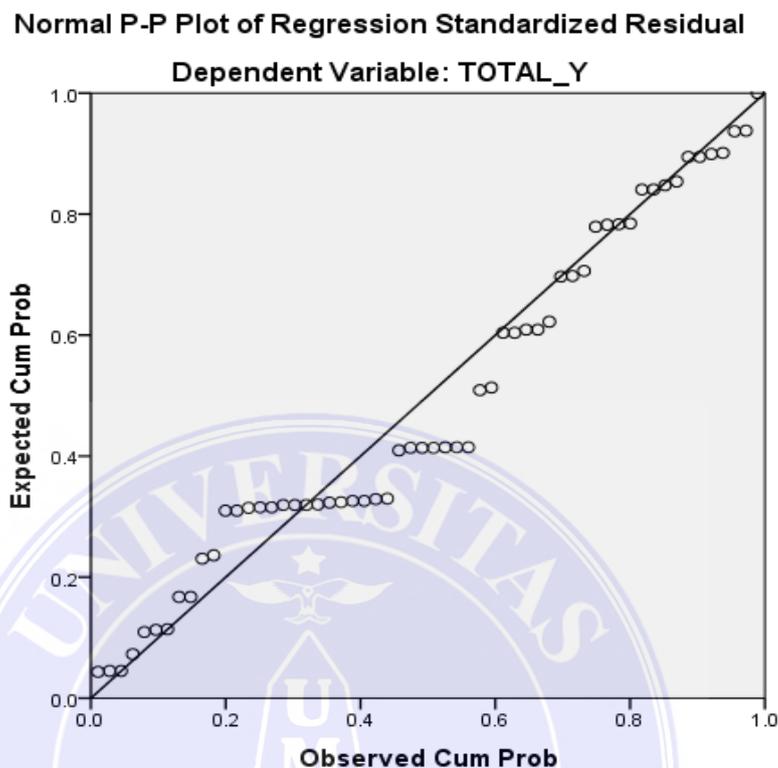


Sumber : Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) dan memiliki kecembungan ditengah.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah :
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Kurva Normal P-P Plot



Sumber :Pengolahan SPSS 22.0

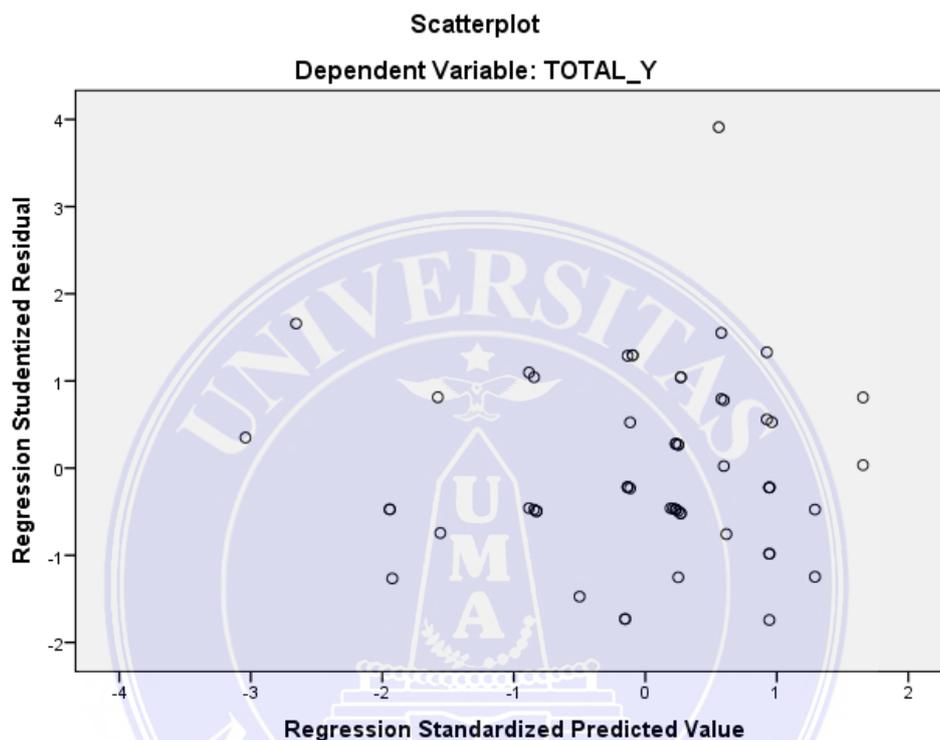
Untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau

tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi 2008:172).

Gambar 4.4
Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas



Sumber :Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan

dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.688	2.960		2.935	.005		
KECERDASAN EMOSIONAL ¹	.340	.080	.473	4.252	.000	.977	1.023
KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020	.977	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel Kecerdasan Emosional nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,977 dan nilai VIF dibawah 5, sebesar 1,023 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas.
2. Pada variabel Kecerdasan Spiritual nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,977 dan nilai VIF dibawah 5, sebesar 1,023 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas.

4.6.4 Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

Keterangan:

- T : Jumlah Sampel (n)
 K : Jumlah variabel independen
 dL : Batas bawah Durbin-Watson
 dU : Batas atas Durbin-Watson

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

H₀: Tidak ada autokorelasi

H₁: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.23
Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.309	1.339	1.543

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL , KECERDASAN SPIRITUAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari Tabel 4.24 diketahui nilai DW = 1,543 selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 58 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,647 dan dL = 1,505.

Nilai dU = 1,647 atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 1,970 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,647 = 2,353$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “ Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai”.

Tabel 4.24.
Hasil Estimasi Regresi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.688	2.960		2.935	.005
1 KECERDASAN EMOSIONAL	.340	.080	.473	4.252	.000
KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2.935. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Maka kinerja pegawai sebesar 2.935.
- b. Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional sebesar 4.252. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.252 > 1,672$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 2.397. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.397 > 1,672$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.25
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.407	2	24.704	13.771	.000 ^b
	Residual	98.662	55	1.794		
	Total	148.069	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 13.771$ sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.16, dengan demikian $F_{hitung} (13,771) > F_{tabel} (3,16)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000, artinya Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005:98) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 22.00 for window*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: melihat tabel *summary*, melihat nilai *.Square* (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,6$, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,6$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.309	1.339

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan table 4.26. dapat dihitung bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,578 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik, yaitu sebesar 57,8%

2. Nilai R² sebesar 0,309 berarti 30,9% variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan variable Kecerdasan Emosional (X1) dan variabel Kecerdasan Spiritual (X2) sedangkan sisanya 69,1% dapat dijelaskan oleh variable-variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah diuji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.8.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,252 > 1,672$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pande (2013) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana”. Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

4.8.2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.397 > 1,672$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dr. Muhdar HM, ST, SE, MM yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo”. Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.

4.8.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat Variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.252 > 1,672$). Variabel Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.397 > 1,672$). Variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} ($13,771$) $> F_{tabel}$ ($3,16$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) berpengaruh secara

simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Desty Sesiana Indriyani (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur”. Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,252 > t_{tabel} 1,672$.
2. Variabel Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,397 > t_{tabel} 1,672$.
3. Variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 13,771 > F_{tabel} 3,16$.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 33,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Sedangkan sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang sudah cukup baik, pihak Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara perlu melakukan pelatihan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual kepada para pegawai nuntuk mengungkapkan perasaannya dalam komunikasi sehari-hari secara bebas dan wajar.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal. Serta diharapkan memperhatikan variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ).” Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*”. Penerbit ARGA, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005.” *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja*”.PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____. 2015. “*Emotional Intelligence. (Alih bahasa oleh T. Hermaya)*”. Cetakan kesembilan belas, Jakarta : PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2005. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*”. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. “*Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1*”. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- James. 2004. “*Kecerdasan Spiritual.*” Bandung : Alfabeta.
- Janie,D.N.A. 2012. “ *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*”. Cetakan Pertama. Semarang University Press.
- Kuncoro. 2003. “*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.*” Jakarta : Erlangga.
- Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon L. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia*”. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Rineka Cipta.
- Meyer, Henri. 2007.” *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*”. Penerbit Nuansa, Bandung.
- Moehariono. (2009). “*Manajemen Bisnis*”. Bandung : Rineka Cipta.

- Rivai.2009. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*” Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, Stephen P. 2008. “*Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*”. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Salovey, P, Mayer. 1990. “*Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and personality*”. Bloomsberry, Great Britain.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2009. “*Emotional dan Spiritual Quotient untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*”. Artikel Psikologi, <http://sarlito.hyperphp.com>, diakses tanggal 6 November 2009.
- Saragih, Eva Hotnaidah. 2009. “*Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*”. Artikel, <http://badruddin69.wordpress.com>, diakses pada tanggal 6 November 2009.
- Siagian. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sukardi. 2008. “*Metode Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Riset*”. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2006. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo.2007. “ *Manajemen Kerja Edisi Pertama.*” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Zohar, D. Marshall, I. 2007. SQ: “*Kecerdasan Spiritual*”. Bandung: Mizan.
- Pande.2013 “ *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Alumni* ”.

Dr.Muhdar HM.ST,SE,MM.2017 “ *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Organisasi dan kinerja Karyawan pada Lembaga Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo* ”.

Anggraini.Susi.2010 “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang* ”.

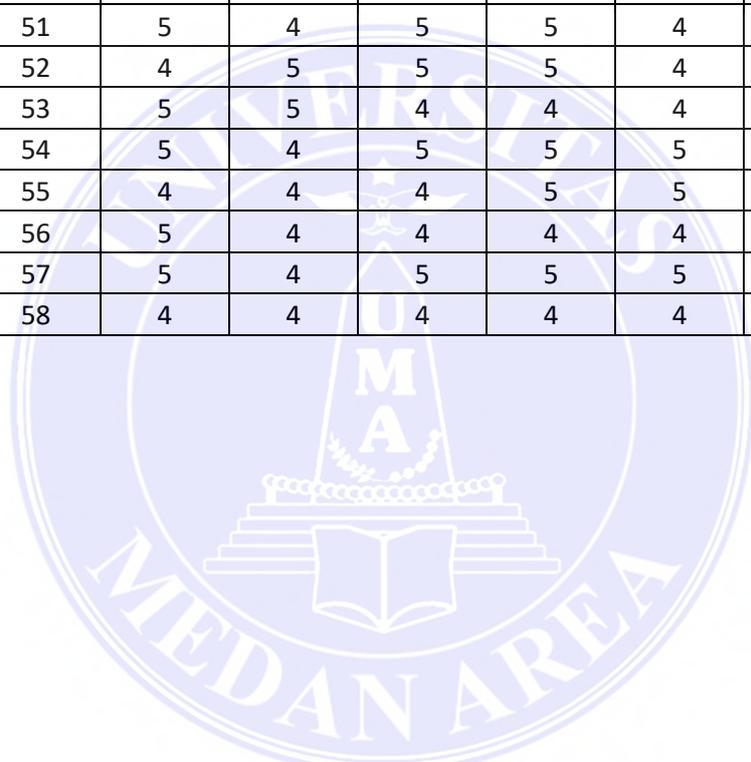
Indriyani Sesiana Desty.2018 “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Industri Kereta Api Madium – Jawa Timur* ”



DATA PENELITIAN

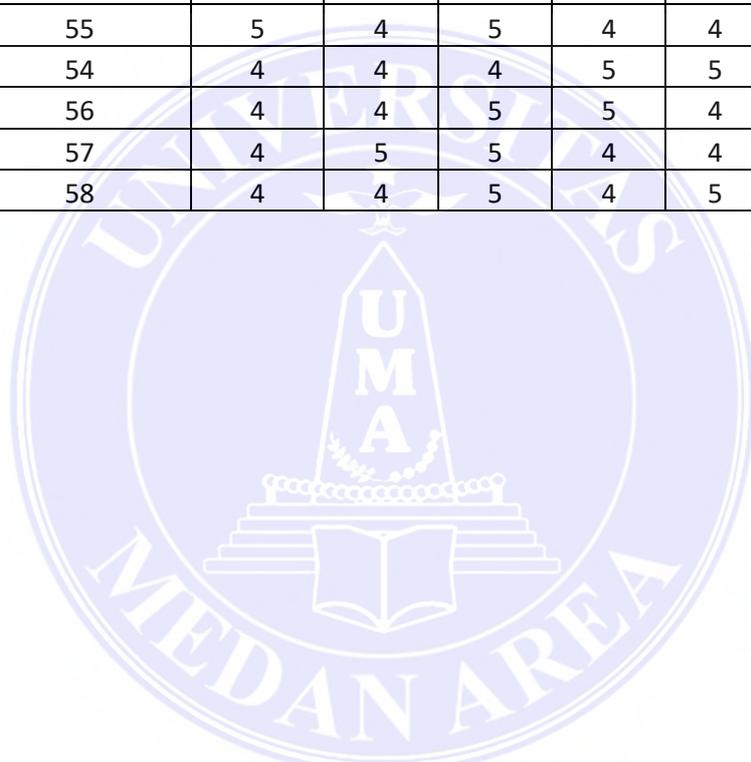
No.	Kecerdasan Emosional (X1)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	4	4	23
7	3	4	4	3	4	18
8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	4	3	4	19
10	3	3	3	4	3	16
11	5	5	5	5	4	24
12	4	5	5	5	5	24
13	3	4	3	3	4	17
14	3	3	4	3	4	17
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	4	3	18
17	5	5	4	4	4	22
18	5	5	4	4	5	23
19	5	5	5	4	4	23
20	3	3	3	3	2	14
21	4	4	5	5	5	23
22	5	5	4	4	5	23
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	5	5	22
25	4	4	4	5	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	5	22
28	5	4	5	5	5	24
29	4	4	4	5	4	21
30	4	5	5	4	5	23
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	4	5	4	21
34	5	4	5	4	5	23
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	4	4	4	22
37	4	4	5	4	5	22
38	5	5	4	5	4	23

39	5	4	5	4	5	23
40	4	5	4	5	5	23
41	3	4	4	4	3	18
42	4	5	4	5	5	23
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	3	3	18
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	4	5	5	22
48	5	5	4	4	4	22
49	4	5	4	5	5	23
50	5	5	4	5	4	23
51	5	4	5	5	4	23
52	4	5	5	5	4	23
53	5	5	4	4	4	22
54	5	4	5	5	5	24
55	4	4	4	5	5	22
56	5	4	4	4	4	21
57	5	4	5	5	5	24
58	4	4	4	4	4	20



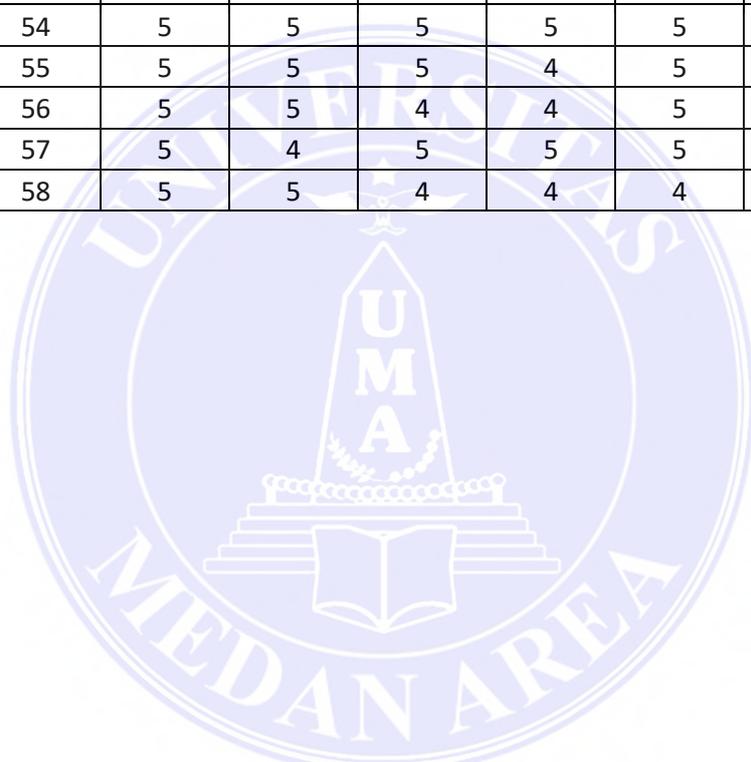
Kecerdasan Spiritual (X2)						
Responden	1	2	3	4	5	Total
1	3	3	4	4	4	18
2	4	3	3	4	4	18
3	4	3	4	3	4	18
4	3	4	4	4	3	18
5	4	3	4	3	4	18
6	4	3	4	3	4	18
7	3	4	4	4	3	18
8	3	4	4	4	3	18
9	4	4	3	4	4	18
10	4	3	4	3	4	18
11	4	3	4	4	3	18
12	4	3	4	4	4	19
13	4	3	4	4	4	19
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	3	4	4	19
16	3	4	4	3	4	19
17	4	4	4	3	4	19
18	4	3	3	4	4	19
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	4	3	19
21	4	4	4	4	3	19
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	5	21
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	5	4	4	21

42	4	5	4	4	4	21
43	4	5	4	4	4	21
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	4	5	4	21
48	4	4	4	4	5	21
49	4	4	5	4	5	21
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	5	4	5	22
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	5	4	4	22
55	5	4	5	4	4	22
54	4	4	4	5	5	22
56	4	4	5	5	4	22
57	4	5	5	4	4	22
58	4	4	5	4	5	22



No.	Kinerja Pegawai (Y)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	4	5	24
7	4	4	4	3	4	19
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	3	4	22
11	4	5	5	4	4	22
12	4	5	5	4	4	22
13	5	4	4	3	4	20
14	5	4	4	3	4	20
15	5	5	4	4	5	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	4	4	4	22
18	4	5	4	4	5	22
19	5	5	5	4	4	23
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	5	5	23
22	4	5	4	4	4	21
23	4	5	4	4	4	21
24	4	5	5	5	4	23
25	4	4	4	5	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	5	22
28	5	4	5	5	5	24
29	5	5	5	5	4	24
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	4	4	4	22
32	5	5	4	4	4	22
33	5	5	4	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	4	5	5	4	5	23
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	4	5	4	23
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	4	5	4	5	5	23
41	4	5	5	5	4	23

42	4	4	4	5	4	21
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	4	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	4	4	4	22
50	5	5	4	4	4	22
51	4	4	5	5	4	22
52	4	5	5	5	4	23
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	4	4	5	28
57	5	4	5	5	5	24
58	5	5	4	4	4	22



Frekuensi Jawaban Responden

Frekuensi variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X1
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.33	4.28	4.33	4.28	21.47
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00
Mode		4	4	4	4	4	23
Minimum		3	3	3	3	2	14
Maximum		5	5	5	5	5	24

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	12.1	12.1	12.1
	S	29	50.0	50.0	62.1
	SS	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.2	5.2	5.2
	S	33	56.9	56.9	62.1
	SS	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.2	5.2	5.2
	S	36	62.1	62.1	67.2
	SS	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	6	10.3	10.3	10.3
S	27	46.6	46.6	56.9
SS	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	4	6.9	6.9	8.6
S	31	53.4	53.4	62.1
SS	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frekuensi variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Statistics

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL X2
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	3.86	4.07	3.95	4.03	19.90
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Mode		4	4	4	4	4	19 ^a
Minimum		3	3	3	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	5	22

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	5	8.6	8.6	8.6
S	48	82.8	82.8	91.4
SS	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	12	20.7	20.7	20.7
S	42	72.4	72.4	93.1
SS	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	8.6	8.6	8.6
S	44	75.9	75.9	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	13.8	13.8	13.8
S	45	77.6	77.6	91.4
SS	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	10.3	10.3	10.3
S	44	75.9	75.9	86.2
SS	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.71	4.47	4.24	4.36	22.41
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	22.00
Mode		5	5	4	4	4	22
Minimum		4	4	4	3	4	19
Maximum		5	5	5	5	5	28

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	44.8	44.8	44.8
	SS	32	55.2	55.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	29.3	29.3	29.3
	SS	41	70.7	70.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.3

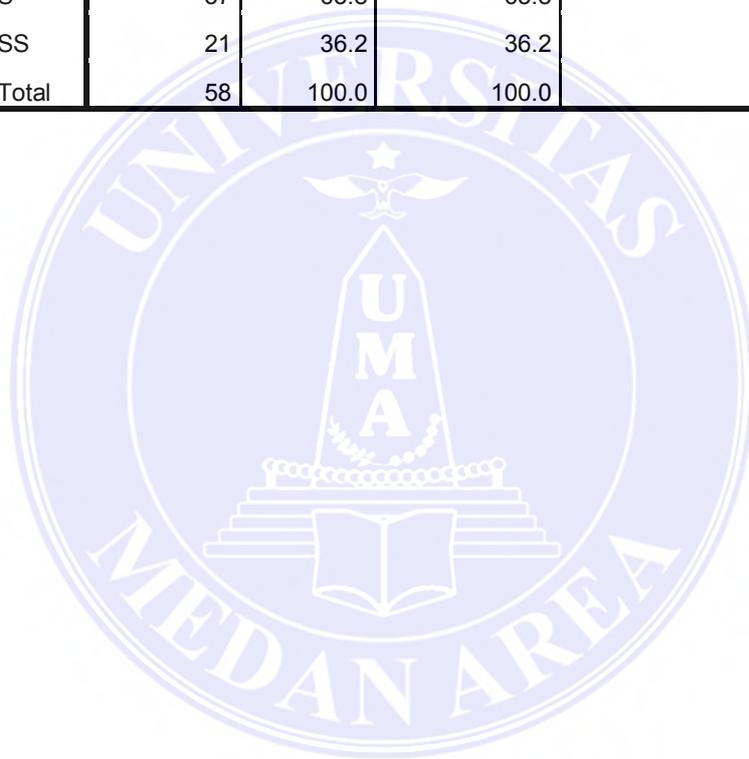
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	53.4	53.4	53.4
	SS	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	4	6.9	6.9	6.9
Valid S	36	62.1	62.1	69.0
SS	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	37	63.8	63.8	63.8
Valid SS	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	



TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kecerdasan Emosional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.557**	.469**	.324*	.350**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.007	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.1.2	Pearson Correlation	.557**	1	.317*	.314*	.308*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.016	.019	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.1.3	Pearson Correlation	.469**	.317*	1	.324*	.499**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.013	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.1.4	Pearson Correlation	.324*	.314*	.324*	1	.467**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.013	.016	.013		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.1.5	Pearson Correlation	.350**	.308*	.499**	.467**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.007	.019	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.755**	.684**	.712**	.690**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kecerdasan Spiritual (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL_X2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.164	.171	.088	.339**	.534**
	Sig. (2-tailed)		.219	.200	.510	.009	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.2.2	Pearson Correlation	.164	1	.248	.259*	.089	.622**
	Sig. (2-tailed)	.219		.060	.049	.509	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.2.3	Pearson Correlation	.171	.248	1	.091	.207	.601**
	Sig. (2-tailed)	.200	.060		.497	.119	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.2.4	Pearson Correlation	.088	.259*	.091	1	.082	.518**
	Sig. (2-tailed)	.510	.049	.497		.538	.000
	N	58	58	58	58	58	58
X.2.5	Pearson Correlation	.339**	.089	.207	.082	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.009	.509	.119	.538		.000
	N	58	58	58	58	58	58
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.534**	.622**	.601**	.518**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.257	.007	-.044	.174	.472**
	Sig. (2-tailed)		.051	.957	.741	.191	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	.257	1	.145	.074	.012	.475**
	Sig. (2-tailed)	.051		.276	.582	.927	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	.007	.145	1	.273*	.376**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.957	.276		.038	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	-.044	.074	.273*	1	.249	.499**
	Sig. (2-tailed)	.741	.582	.038		.060	.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	.174	.012	.376**	.249	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.191	.927	.004	.060		.000
	N	58	58	58	58	58	58
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.472**	.475**	.515**	.499**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

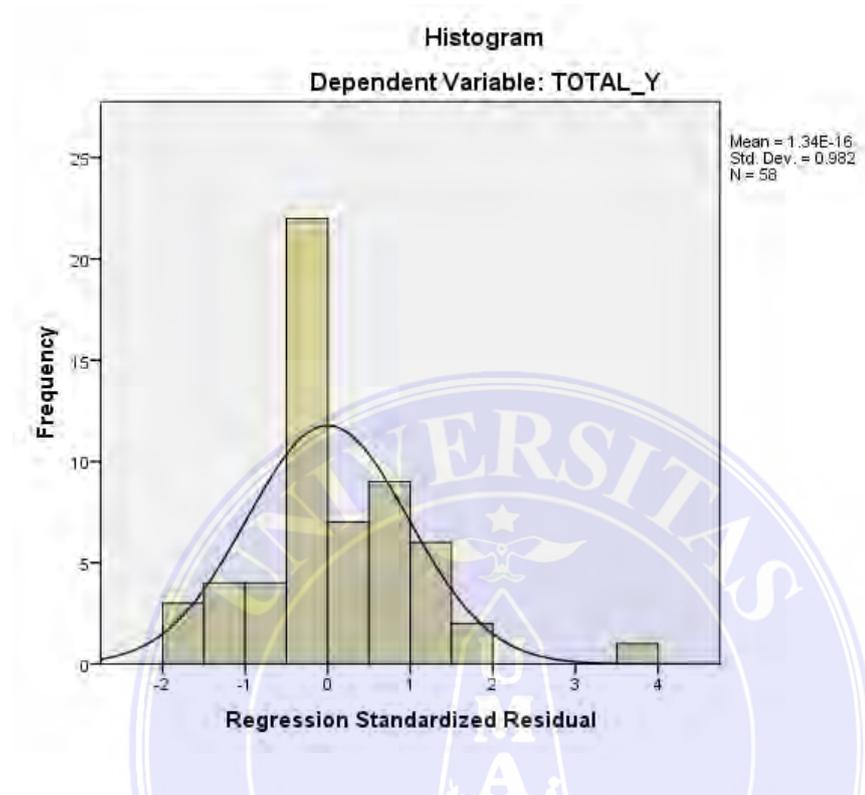
n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Distribusi Nilai t_{tabel}

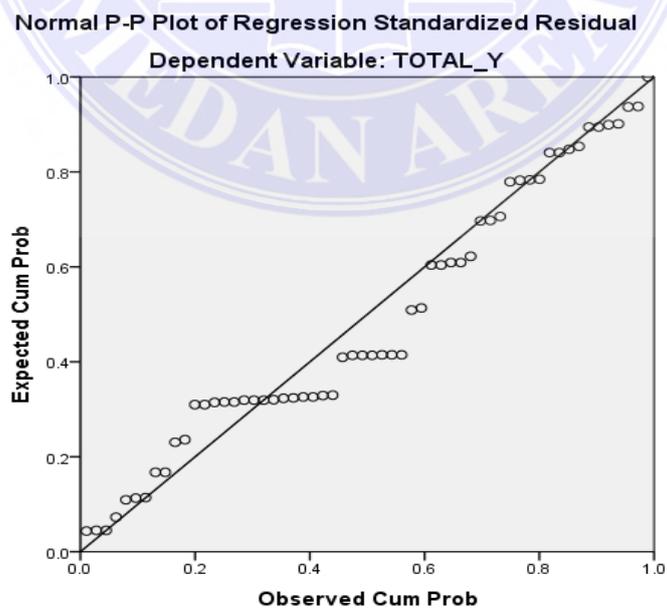
d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normality Probability Plot

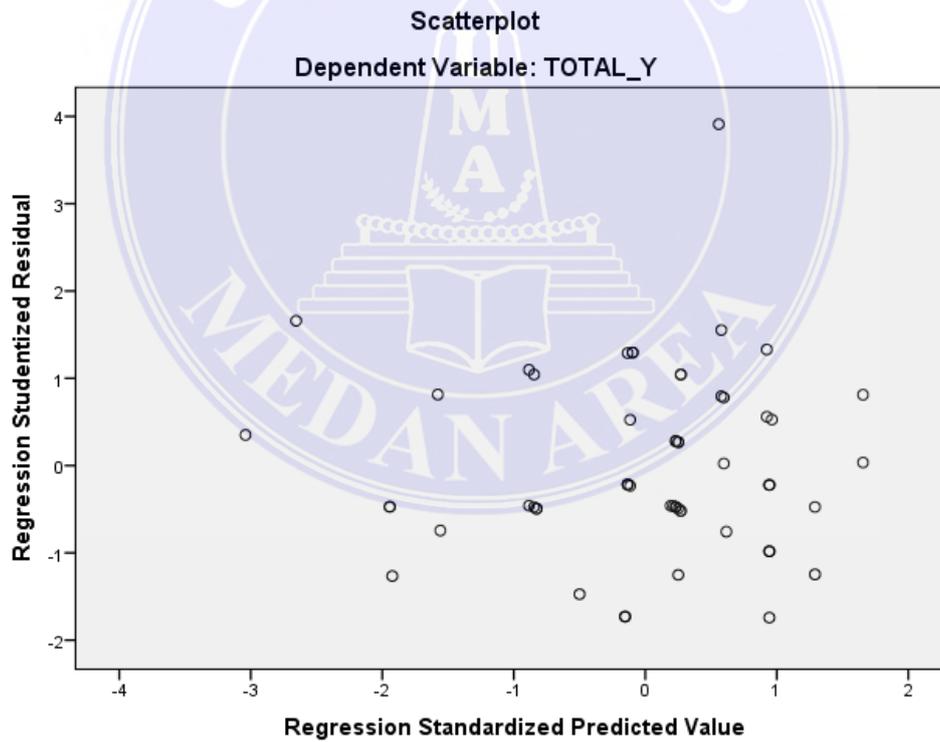


c. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.688	2.960		2.935	.005		
	KECERDASAN EMOSIONAL	.340	.080	.473	4.252	.000	.977	1.023
	KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020	.977	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

d. Heteroskedastisitas



e. Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.309	1.339	1.543

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.688	2.960		2.935	.005
	KECERDASAN EMOSIONAL	.340	.080	.473	4.252	.000
	KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Uji Parsial(Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.688	2.960		2.935	.005
	KECERDASAN EMOSIONAL	.340	.080	.473	4.252	.000
	KECERDASAN SPIRITUAL	.323	.135	.267	2.397	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.407	2	24.704	13.771	.000 ^b
	Residual	98.662	55	1.794		
	Total	148.069	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.309	1.339

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN

Lampiran 1.

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju : Skor 1
 - b. TS : Tidak Setuju : Skor 2
 - c. KS : Kurang Setuju : Skor 3
 - d. S : Setuju : Skor 4
 - e. SS : Sangat Setuju : Skor 5

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Pendidikan Terakhir :

I. Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki					
2	Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru					
3	Saya selalu bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja					
4	Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya					
5	Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik					

II. Kecerdasan Spiritual (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kemampuan saya dalam bersikap secara spontan dan aktif dalam menghadapi masalah					
2	Saya dapat mengetahui batas wilayah yang nyaman dalam bekerja					
3	Kemampuan saya dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari					
4	Saya dapat menyadari keterbatasan disaat sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan,serta yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan					
5	Saya yakin dengan kualitas hidup yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut					

III. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan					
2	Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai					
3	Saya selalu hadir tepat waktu karena merupakan prosedur perusahaan					
4	Kemampuan saya untuk bekerjasama dengan pegawai lain.					
5	Keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai.					