

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL,KECERDASAN
EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR BPBD PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**Muhammad Atfarul¹, Hariyanto R. Djatola²,
Moh Arafah³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis
Lamadjido, Palu. Jl. DR. Suharso. Besusu Barat,
Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah.

Email: muhammad25atfarul@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dan jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for Windows. Hasil pengujian secara simultan dan parsial ditemukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi $0,000 > 0,001$ Selanjutnya variabel kecerdasan intelektual mempunyai t-hitung yaitu 8,085 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,02809 yang berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD BPBD provinsi sulawesi tengah. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,005$ Selanjutnya variabel kecerdasan emosional mempunyai t-hitung yaitu 1.583 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,02809 yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,000$. Selanjutnya variabel kecerdasan spiritul mempunyai t-hitung yaitu 6,499 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,02809 yang berarti bahwa variabel variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Kata kunci: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

Abstract

The research title "The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the. This research aims to find out and analyze Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of BPBD Employees in Central Sulawesi Province. This type of research uses descriptive and verification research and the type of data used is quantitative data. The data sources used in this research are primary and secondary data. The statistical method used is multiple linear regression using the SPSS version 16.0 for Windows program. Simultaneous and partial test results found that intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence had a positive and significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province. The probability value or significance value is $0.000 > 0.001$. Furthermore, the intellectual intelligence variable has a t-count of 8.085, while the t-table value is 2.02809, which means that the intellectual intelligence variable has a significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province. The probability value or significance value is $0.000 > 0.005$. Furthermore, the emotional intelligence variable has a t-count of 1.583, while the t-table value is 2.02809, which means that the emotional intelligence variable has a significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province. The probability value or significance value is $0.000 > 0.000$. Furthermore, the spiritual intelligence variable has a t-count of 6.499, while the t-table value is 2.02809, which means that the spiritual intelligence variable has a significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province.

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintahan yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan tersebut. Mengingat begitu pentingnya SDM Aparatur, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu organisasi bisa berjalan, tergantungnya kecerdasan yang dimiliki karyawan atau pegawai yang sudah ditelitinya.¹

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa penilaian kinerja menggunakan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pelaksanaan penilaian kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan, pembinaan, penilaian kinerja berupa evaluasi, dan tindak lanjut evaluasi kinerja tersebut.²

¹ Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga

² Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara mengamanatkan setiap instansi pemerintah wajib menerapkan pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Pada dasarnya manusia memiliki tiga potensi yang harus dikembangkan dalam menjalankan eksistensi kehidupannya di muka bumi. Ketiga potensi tersebut adalah kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) ketiga potensi ini sangat diperlukan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.³

Pengembangan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual (IQ, EQ, dan SQ) adalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan intelektual (IQ) memungkinkan pegawai untuk memecahkan masalah logika dan strategis, sedangkan kecerdasan emosional (EQ) membantu dalam menilai tindakan dan jalan hidup yang lebih bermakna. Kecerdasan spiritual (SQ) termasuk landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif, serta memberikan

³Rahmasari Lisda. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah informatika*

makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan.

Kecerdasan intelektual pada pegawai memberikan cara pikir secara praktis dan taktis dalam memecahkan masalah yang dihadapi, terutama dalam menjalankan tujuan diperlukan fikiran yang tentunya dapat menciptakan kinerja yang efektif untuk menyelesaikan apa yang menjadi tujuan perusahaan oleh karna itu, perusahaan membutuhkan para pegawai yang memiliki kecerdasan dalam bekerja sama di dalam tim di tiap tiap divisi

Kecerdasan spiritual biasa disebut sebagai kecerdasan jiwa atau kecerdasan kearifan, dan kecerdasan ini merupakan kapasitas dari otak masing-masing manusia, spiritualitas berdasarkan struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk, menghargai, memberi makna dan tujuan. Kecerdasan spiritual sebagai pondasi yang diperlukan untuk fungsi IQ dan EQ yang efektif karena sebenarnya SQ adalah kecerdasan tertinggi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara persial

dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah ?

4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verikatif. metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sedangkan metode verifikatif pada dasarnya melibatkan pembuktian suatu teori dengan menguji hipotesis. ⁴

Teknik mengmpulkan data dalam penelitian ini menggunakan data dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono strategi pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam proses penelitian.

D. PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dimaksudkan agar daftar pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat mengumpulkan data penelitian yang valid (sahih) dan reliable.

⁴ Sugiyono, (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung alfabeta

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden. Kesahihan mempunyai arti bahwa kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas item dilakukan dengan melihat hasil korelasi antara masing-masing item dengan skor total pada harga corrected item total correlation. Bila lebih besar atau sama dengan 0,3 maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat, sedangkan uji validitas konstruk dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya.⁵ Hasil uji validitas item item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 16 for windows (SPSS 21) adalah sebagai berikut :

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Item	r hitung	r kritis	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X₁)	Pertanyaan 1	.870	0.3	Valid
	Pertanyaan 2	.878	0.3	Valid
	Pertanyaan 3	.871	0.3	Valid
	Pertanyaan 4	.729	0.3	Valid
	Pertanyaan 5	.671	0.3	Valid
	Pertanyaan 6	.684	0.3	Valid
	Pertanyaan 7	.852	0.3	Valid
	Pertanyaan 8	.731	0.3	Valid
Kecerdasan Emosional (X₂)	Pertanyaan 1	.712	0.3	Valid
	Pertanyaan 2	.786	0.3	Valid
	Pertanyaan 3	.782	0.3	Valid
	Pertanyaan 4	.698	0.3	Valid
	Pertanyaan 5	.714	0.3	Valid

⁵ Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) (Revisi). Alfabeta.

	Pertanyaan 6	.798	0.3	Valid
	Pertanyaan 7	.680	0.3	Valid
	Pertanyaan 8	.740	0.3	Valid
Motivasi Spiritual (X₃)	Pertanyaan 1	.774	0.3	Valid
	Pertanyaan 2	.673	0.3	Valid
	Pertanyaan 3	.698	0.3	Valid
	Pertanyaan 4	.601	0.3	Valid
	Pertanyaan 5	.575	0.3	Valid
	Pertanyaan 6	.858	0.3	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	.653	0.3	Valid
	Pertanyaan 2	.853	0.3	Valid
	Pertanyaan 3	.751	0.3	Valid
	Pertanyaan 4	.615	0.3	Valid
	Pertanyaan 5	.753	0.3	Valid
	Pertanyaan 6	.812	0.3	Valid
	Pertanyaan 7	.718	0.3	Valid
	Pertanyaan 8	.796	0.3	Valid
	Pertanyaan 9	.746	0.3	Valid
	Pertanyaan 10	.669	0.3	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas nampak bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r-kritis ($r_h \geq 0,3$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Anwar Sanusi, 2017:80). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan teknik uji coba

cronbach alpha (α) dan perhitungan dibantu dengan program SPSS 16. Sugiyono (2017,136) menambahkan bahwa : “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ ”.

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Kritis	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X_1)	0,826	0,6	Reliebel
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,771	0,6	Reliebel
Kecerdasan Spiritual (X_3)	0,603	0,6	Reliebel
Kinerja (Y)	0,867	0,6	Reliebel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

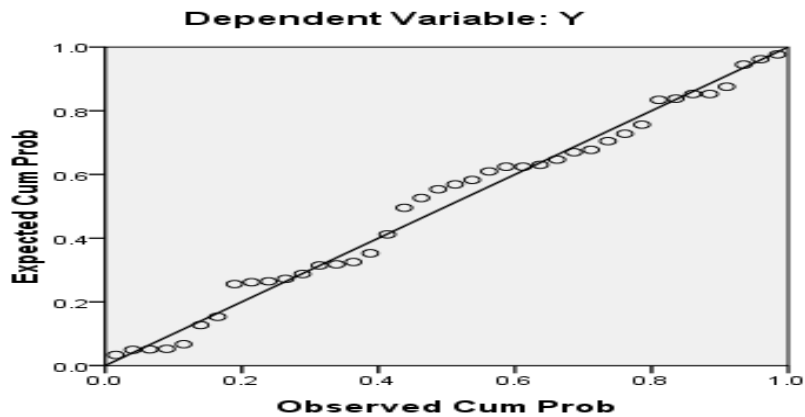
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dalam tabel diatas nampak bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh item pernyataan lebih besar 0,6 ($\alpha > 0,6$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas digunakan grafik histogram dan scatterplot yang menampilkan penyebaran titik (data) pada sumbu diagonal pada grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normalitas data dapat dilakukan dengan melihat probability plot (p-plot), dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data pada garis diagonal. Sebaran data berada dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dengan melihat grafik p-plot.

Dari gambar grafik p-plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas⁶

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adanya kolinearitas yang signifikan di antara variabel independen menyebabkan sulitnya untuk mentaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikarenakan nilai standar error menjadi tidak

⁶ Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.

terhingga. Untuk mengetahui adanya multikoliniearitas di antara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Tolerance yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikoliniearitas, sedangkan nilai VIF apabila < 10 mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas, tetapi bila $VIF > 10$ mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinearitas serius. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

TABEL 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X_1	.975	5.886
X_2	.975	5.886
X_3	.975	5.886

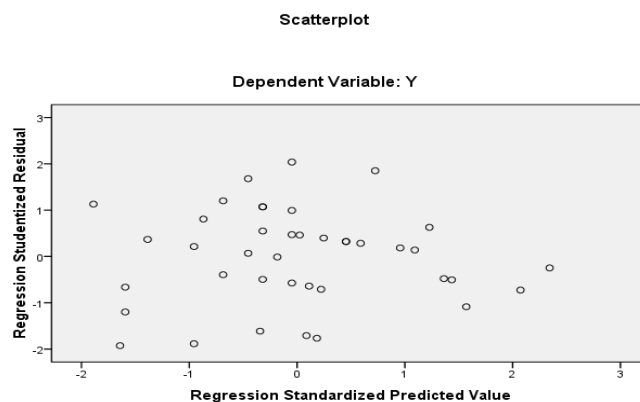
Sumber: Data diolah peneliti 2024

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai Cut Off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai

varians konstan. Uji ini juga untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.



Grafik Scatterplot

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji statistik F), terlihat bahwa pada Tabel hasil perhitungan regresi linear berganda diatas, diperoleh nilai Fhitung yaitu sebesar 78,549

sedangkan nilai Ftabel yaitu 2,87 dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,000 yaitu sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Hasil uji t atau uji secara parsial dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel Kecerdasan intelektual (X_1) yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,005$. Selanjutnya variabel kecerdasan intelektual mempunyai t_{hitung} yaitu 8,085 sedangkan nilai t_{tabel} 2,02809 yaitu $8,085 < 2,02809$ yang berarti bahwa variabel Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.
- b. Variabel Kecerdasan emosional (X_2) yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,001$. Selanjutnya variabel Kecerdasan emosional mempunyai t_{hitung} yaitu 7,412 sedangkan nilai t_{tabel} 2,02809 yaitu $7,412 < 2,02809$ yang berarti bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.
- c. Variabel Kecerdasan spiritual (X_3) yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,000$. Selanjutnya variabel motivasi kerja mempunyai t_{hitung} yaitu 6,499 sedangkan nilai t_{tabel} 2,02809 yaitu $6,499 <$

2,02809 yang berarti bahwa variabel Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Hasil pengujian secara simultan dan parsial ditemukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari hasil yang didapatkan pada penyebaran angket kuesioner variabel kecerdasan intelektual menemukan bahwa kecerdasan intelektual dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi variabel X1. Dari hasil analisis yang diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai dari f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel. Berdasarkan uji-t tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian- penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyani melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bni Syariah Yogyakarta)”. Teknik pengambilan sampel berupa

random sampling, dengan analisis regresi berganda⁷

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Sedangkan pengaruh religiusitas (variabel moderasi), terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari hasil yang didapatkan pada penyebaran angket kuesioner variabel kecerdasan emosional menemukan bahwa kecerdasan emosional dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi variabel X₂. Dari hasil analisis yang diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai dari f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel. Berdasarkan uji-t tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

⁷ Mulyani (2016 Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bni Syariah Yogyakarta)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yudistira Adi Nugroho berjudul “pengaruh empati, motivasi kerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai balai diklat aparatur kementerian kelautan dan perikanan.” metode yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan, melalui penyebaran kuesioner yang terstruktur menggunakan skala likert. Analisis data untuk menggambarkan masing-masing variabel menggunakan analisis rentang skala. Sedangkan untuk menggambarkan pengaruh empati, motivasi kerja dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Empati berada pada rentang skala sangat tinggi, motivasi kerja berada pada skala tinggi, kecerdasan spiritual berada pada rentang skala sangat tinggi dan kinerja pegawai berada pada rentang skala tinggi, 2) Empati, motivasi kerja dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan 3) Empati, motivasi kerja dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan besaran 42,8 %. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap, mengukur, dan menganalisis besarnya pengaruh empati, motivasi kerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Aparatur

Kementerian Kelautan dan Perikanan.⁸

Kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari hasil yang didapatkan pada penyebaran angket kuesioner variabel kecerdasan spiritual menemukan bahwa kecerdasan spiritual dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi variabel X3. Dari hasil analisis yang diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai dari f -hitung lebih besar dari nilai f -tabel. Berdasarkan uji-t tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nina Octavia, Keumala Hayati, dan Mirwan Karim yang berjudul “pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data

⁸ Yudistira Adi Nugroho (2019) “pengaruh empati, motivasi kerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai balai diklat aparatur kementerian kelautan dan perikanan.”

menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional. Saran penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, senantiasa berfikir dengan baik untuk merespons setiap situasi, memiliki tenggang rasa agar dapat memahami emosi teman kerja dengan lebih baik, serta memperhatikan kemampuan karyawan mengatur rencana kerja sendiri untuk memaksimalkan pekerjaan serta selesai tepat waktu.⁹

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Pembahasan ke empat pada penelitian ini yang diterima adalah bahwa terdapat faktor yang dominan diantara faktor- faktor (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual) dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor BPBD provinsi sulawesi tengah. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel Nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,005$. Selanjutnya variabel kecerdasan emosional mempunyai t-hitung yaitu 8,085 sedangkan nilai t-tabel yaitu 2,02809 yang berarti bahwa variabel kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional menjadi faktor yang

⁹ Nina Octavia, Keumala Hayati , dan Mirwan Karim (2020) yang berjudul “pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan”

paling mempengaruhi kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah yang telah dibahas serta pengujian statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah .
2. Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kemampuan untuk tetap tenang dan mempertimbangkan dengan hati-hati setiap masalah yang dihadapi agar dapat mengambil

- keputusan dengan pikiran yang jernih
2. Sebaiknya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi dengan baik agar dapat tetap tenang dan rasional dalam menghadapi berbagai situasi
 3. Sebaiknya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah memiliki prinsip hidup kokoh yang membimbing setiap tindakan dan keputusan .
 4. Sebaiknya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 191–202.
- Daniel Goleman. 2015. Kecerdasaan Emosional. Jakarta : PT Gramedia
- Goleman D. 2006. Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Ian Marshall, Danah Zohar. 2002. SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik

dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan.
Bandung: Mizan.

Mulyani (2016 Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bni Syariah Yogyakarta)

Nina Octavia, Keumala Hayati , dan Mirwan Karim (2020) yang berjudul “pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan”

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018

Tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) (Revisi). Alfabeta.