

THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE CAPITAL INVESTMENT SERVICE AND INTEGRATED SERVICES IN MAKASSAR CITY

Muh. Nur Rasyid

Universitas Muhammadiyah Makassar

muhnurrasyid@unismuh.ac.id

Agussalim HR

Universitas Muhammadiyah Makassar

agussalimhr@unismuh.ac.id

Arnawati

Universitas Muhammadiyah Makassar

arnawati35@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the Effects of Intellectual Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of Employees of the Makassar City Investment and Integrated Service Office. Data analysis using multiple regression equations and the classic assumption test, one of the methods used to determine the number of samples is using the Slovin formula, the sample used was 50 employees. The research data was obtained from questionnaires, literature studies, and direct interviews with relevant parties according to the research objectives. From the results of multiple regression testing, data showing the variable Intellectual Intelligence and Spiritual Intelligence have a positive effect by looking at the F test value of 65.950, thus $F_{\text{arithmetik}} > F_{\text{table}} (> 0.05)$, For the t value of the intellectuality variable of 0.179 and the significance value of 0.112 > 0.05 so that the variable Intellectual Intelligence has a positive and insignificant effect, while the Spiritual Intelligence variable of 0,000 < 0.05 so the more positive and significant effect on employee performance is the Spiritual Intelligence variable.

Keywords: Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Analisis data menggunakan persamaan regresi berganda dan uji asumsi klasik, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Dari hasil pengujian regresi berganda, data yang menunjukkan variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dengan melihat nilai uji F yaitu 65,950, dengan demikian F hitung $> F$ tabel (> 0.05), Untuk nilai t hitung variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,179 dan nilai signifikansi 0,112 $> 0,05$ sehingga variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,000 < 0.05 jadi yang lebih positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kecerdasan Spiritual.

Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan (Fahmi, 2016:137). Secara lebih tegas Armstrong (2014:29) dalam Fahmi (2016:137) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian (20014:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan pemahaman teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam suatu organisasi dengan periode waktu tertentu. Usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Setiap manusia memiliki keinginan berprestasi dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan khususnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan mengelola emosi.

Dalam proses pencapaian tujuannya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Michael Zwell (dalam

Wibowo: 2013) mengungkapkan bahwa terdapat factor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Keyakinan, Pengalaman, Karakteristik Pribadi, Motivasi, Kecerdasan dan Budaya Organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya yang unggul memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dan mempunyai kedekatan pada Tuhan atas setiap pekerjaan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ).

Menurut pendapat Carruso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada kenyataannya kemampuan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja, *“In fact, many psychologist still believe that IQ is the single best predictor of workplace success”* Carruso (1999, p.2). hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya dalam tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam menganalisa sesuatu, kecerdasan intelektual berperan ketika seorang pekerja menggunakan kemampuan analisis dan kognitifnya untuk memecahkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil terbaik.

Kecerdasan spiritual menurut Stephen R. Covey adalah pusat paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya (Stephen R. Covey, 2013, hal 79). Kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan nilai, batin dan kejiwaan. Kecerdasan ini terutama

berkaitan dengan abstraksi pada suatu hal diluar kekuatan manusia yaitu kekuatan penggerak kehidupan alam semesta.

Kinerja seorang pegawai akan menentukan kinerja organisasi dimana ia bekerja. Tugas masing-masing individu pegawai secara keseluruhan akan berdampak pada aktivitas organisasi tersebut, dengan demikian pengembangan kinerja dari masing-masing karyawan harus memperoleh perhatian secara intensif karena kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang organisasi, sehingga membuat karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi, membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja (Davis & Newstrom, 2012)

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan sebuah instansi yang memberikan jasa pelayanan public di sector perizinan. Sebagai bentuk komitmen pemerintah kota Makassar dalam peningkatan system pelayanan disektor perizinan, maka walikota Makassar menetapkan DPMPTSP sebagai tempat pelayanan perizinan dengan system pelayanan satu pintu. Kebijakan ini ditandai dengan diberlakukannya peraturan walikota (Perwali) Makassar Nomor 20 Tahun 2014 yang memuat tentang tata cara pemberian izin melalui satu pintu. Dimana pelayanan hanya berawal dan berakhir di DPMPTSP. Dengan pelaksanaan pelayanan

perizinan yang prima, maka secara bertahap perizinan dan legalitas bagi usaha akan memberikan multiplier effect kepada kota makassar. DPMPTSP memiliki wewenang menyelenggarakan pelayanan public di bidang pelayanan perizinan dan non perizinan. Perizinan adalah pemberian legalitas kepada seseorang atau pelaku usaha/kegiatan tertentu untuk izin maupun tanda daftar usaha, sedangkan non perizinan adalah pemberian legalitas kepada seseorang dalam bentuk tanda daftar, rekomendasi, fatwa atau lainnya. Oleh karena itu, alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dikarenakan bahwasanya operasional DPMPTSP sangat berkaitan dengan kemampuan yang melibatkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena yang didapatkan penulis dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawainya adalah kecerdasannya. Adapun kecerdasan terdiri dari kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya.

Dalam kegiatan operasional secara tidak langsung memerlukan kemampuan teknis yang membutuhkan kemampuan kecerdasan intelektual untuk memecahkan masalah didalam pekerjaan yang akan dihadapi. Disamping itu juga memerlukan kemampuan kecerdasan spiritual sehingga pegawai dapat bersifat fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap tanggungjawab, mampu melihat keterkaitan antara berbagai hal, mandiri, serta bijaksana dalam bertindak dan bekerja bersama rekan kerja. Mengingat bahwa pelayanan DPMPTSP ditujukan untuk kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan adanya system perizinan yang kondusif dan secara langsung berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja, maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar"

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam

apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

- 1) Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 2) Menurut Sedarmayanti (2015:13) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.
- 3) Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan simbang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi :

1) Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi : pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- 2) Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- 4) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- 5) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
 - 7) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
 - 8) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
 - 9) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
 - 10) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
 - 11) Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).
- Priansa (2014:174) mengemukakan bahwa, “pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang superior”. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan. Dimana pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.
- Selain itu dalam jurnal Fenina Ezra Wulan Kasenda (2016) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”
- Sedangkan, tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Priansa (2014:176) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas (*Productivity*)
Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Kualitas (*Quality*)
Penyelenggara pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Perencanaan tenaga kerja (*Human Resource Planning*)
Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.
4. Moral (*Morale*)
Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
6. Keselamatan dan kesehatan (*Health and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)
Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
8. Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)
Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk peningkatan perkembangan pribadinya.

2.2 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerja berlangsung. (Wibowo, 2013:7).

Menurut Bernadin dan Russell (1993: 379), kinerja dapat di definisikan sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*". Berdasarkan pendapat Bernadin and Russell, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2003:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 2014:15) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tantangan apa yang dikerjakandan bagaimana cara mengerjakannya.

Selain itu, dalam pengertian lainnya kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang/kelompok untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar (Sianipar, 2003:60)

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Siagian (2014:166).

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki arti penting dari sudut pandang karyawan dan organisasi, program ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan.

Organisasi memiliki kepentingan untuk memastikan kesesuaian antara

hasil kerja karyawan dengan tanggung jawab dan peran yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang mendorong mencapai sasaran organisasi. Dengan adanya penialain kinerja maka dapat diidentifikasi perbedaan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, yang akan mempengaruhi kebijakan dalam pengembangan SDM (Harsono, 2013:97) dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat, semuanya memperoleh manfaat.

Menurut Sedarmayanti (2013:264) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan peerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Melalui proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3 Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Josep, 2014: 8). Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan *intelligensi*. Isilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph 2015: 19). *Intelligensi* adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta

dipengaruhi oleh faktor genetic (Galton, dalam Joseph, 2013: 20)

Menurut Bannet dan Simon dalam Anwar (2015:5) *Intelligensia* sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga komponen, yaitu ; Perama, kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan. Kedua, kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan. Ketiga, kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir. Wechsler seorang ilmuwan dari Amerika adalah orang yang membuat test *intelligensi* WAIS dan WISC yang banyak digunakan diseluruh dunia. Ia mengemukakan bahwa *intelligensi* adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (dalam Anastasi dan Urbina, 2014: 220)

Spearman mengelompokkan *intelligensi* kedalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah *g factor* atau biasa di sebut dengan kemampuan kognitif yang dimiliki individu secara umum, misalnya kemampuan mengingat dan berpikir. Kategori yang kedua disebut dengan *s factor* yaitu merupakan kemampuan khusus yang di miliki individu (Eysenck, 2014: 13). *G* faktor lebih merupakan potensi dasar yang dimiliki oleh setiap orang untuk belajar dan beradaptasi. *Intelligensi* ini dipengaruhi oleh faktor bawaan. Faktor *s* merupakan *intelligensi* yang dipengaruhi oleh lingkungan sehingga faktor *s* yang dimiliki oleh orang yang satu akan berbeda dengan orang lain. Setiap faktor *s* pasti mengandung faktor

Menurut Wechsler dalam Winarto (2014: 4) Intelligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat di simpulkan bahwa Intelligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dalih, mengolah informasi menjadi nyata.

Walaupun IQ adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut (Armansyah, 2013: 45).

Wiramiharja (20: 73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang di ambil dari tes intelligensi yang dikembangkan oleh Peter Luster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dan Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain

kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numeric.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variable kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numeric. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5).

Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2013:5).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2014: 80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan

prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30% didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Kemampuan intelektual menurut Robbins (2015: 57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

Tujuh dimensi menurut Robbins (2015: 58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
2. Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan di dengar.
3. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi ruang dirubah.
7. Daya ingat merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Ngalim PURwanto (2014: 55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ tubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah.

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu tetap masih ada.

2. Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karna soal tersebut masih terlampau sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi kemampuan inteligensi. Pembentukan ada dua macam yaitu disengaja seperti yang dilakukan disekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4. Minat dan Pembawaan yang Khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif-motif

yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motives).

5. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasannya manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

2.4 Kecerdasan Spiritual (SQ)

Zohar dan Marshal (2014:37) mengidentifikasi kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyelesaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan.

Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2014: 25).

Eckersley (2013:5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2016:6) memiliki tiga

komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Mccormick (2014: 20) dan Mitroff and Denton (2013:111), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditunjukkan pada hubungannya dengan Tuhan, sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Berman (2015: 98) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri.

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ (kecerdasan emosional), oleh karena itu istilah tersebut muncul karena IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffman, 2015: 131).

Agus nggermanto (2015: 123: "seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan."

Sumediyani (2015: 3) ada beberapa hal yang dapat menghambat

berkembangnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu :

1. Adanya ketidakseimbangan yang dinamis antara id, ego, dan superego, ketidakseimbangan antara ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar secara umum.
2. Adanya orangtua yang tidak cukup menyayangi
3. Mengharapkan terlalu banyak
4. Adanya ajaran yang mengajarkan menekan insting
5. Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah
6. Adanya luka jiwa, yaitu jiwa yang menggambarkan pengalaman menyangkut perasaan terasing dan tidak berharga

Dalam bukunya Zohar dan Marshall (2015: 14) mengemukakan bahwa tanda-tanda dari kecerdasan spiritual yang bagus adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan bersifat fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (Rendah Hati)
6. Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa? Untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar

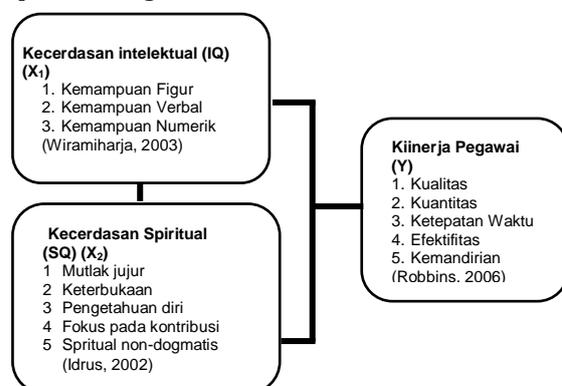
2.5 Kerangka Pikir

Kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih

mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik, (Trihandini 2005:103).

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000:32).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok penelitian dan tujuan yang diinginkan pada uraian sebelumnya, maka sebagai uraian hipotesis adalah :

1. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
2. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
3. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara

sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

A = Konstanta

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Kecerdasan Spiritual

b₁,b₂,b₃,= Koefisien Regresi

e = Koefisien Pengganggu

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar sebanyak 50 orang. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada masing-masing karyawan. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan. Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 33 orang atau 66% berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang atau 34% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar adalah laki-laki.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia:

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-35 tahun	26	52%
35-45 tahun	20	40%
>45 tahun	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 20-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 26 orang atau 52% dan yang paling sedikit berumur antara >45 tahun, yaitu terdiri dari 4 orang atau 8%.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Intelektual

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata										
	15	30	23	46	12	24	0	0	0	0	4.06
2	Saya selalu berfikir										
	10	20	29	58	11	22	0	0	0	0	

responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan :

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-2 tahun	22	44%
2-4 tahun	12	24%
4-6 tahun	10	20%
>6 tahun	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah pegawai yang bekerja selama 1-2 tahun yang terdiri dari 22 orang atau 44%, diikuti pegawai yang telah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, kemudian >6 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau 20%.

4.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai kecerdasan intelektual dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai, maka dari 50 pegawai yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

	secara analistis dan kritis dalam pengambilan keputusan												3.98
3	Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko	8	16	27	54	15	30	0	0	0	0	0	3.86
4	Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap	6	12	24	48	20	40	0	0	0	0	0	3.72

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tanggapan responden mendapatkan nilai tertinggi mean sebesar 4.06 dan terendah 3.72.

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 46%. Untuk pertanyaan mengenai Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambilan keputusan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 58%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi

resiko, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 54%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 48%.

4.2 Pernyataan mengenai Kecerdasan Spritual

Analisis deskripsi jawaban responden tentang kecerdasan spiritual didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan spritual

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya dapat secara seponatan beradaptasi	25	50	25	50	0	0	0	0	0	0	

	dengan suasana yang baru												4.5
2	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka	15	30	29	58	6	12	0	0	0	0	0	4.18
3	Saya tidak lupa berdoa sebelum melaksanakan sesuatu	20	40	30	60	0	0	0	0	0	0	0	4.4
4	Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan	10	20	27	54	13	30	0	0	0	0	0	3.94

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tanggapan responden mendapatkan nilai tertinggi mean sebesar 4.18 dan terendah 3.94.

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 50, tanggapan responden mengenai Saya dapat secara seponatan beradaptasi dengan suasana yang baru, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 50%. Kemudian Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 58%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai Saya tidak lupa berdoa

sebelum melaksanakan sesuatu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 60%. Sedangkan tanggapan responden mengenai Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 54%.

4.3 Pernyataan mengenai Kinerja Pegawai

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dengan berbagai pertanyaan, maka dari 50 karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel 7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya	11	22	33	66	6	12	0	0	0	0	4.1

2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya	8	16	22	44	10	20	0	0	0	0	3.16
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	7	14	26	52	13	26	4	8	0	0	4.14
4	Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja	13	26	24	48	8	16	5	10	0	0	4.26

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tanggapan responden mendapatkan nilai tertinggi mean sebesar 4.26 dan terendah 3.16.

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Kemudian untuk Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 44%. Kemudian tanggapan mengenai Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat, rata-rata pegawai menjawab setuju, yakni 52%. Untuk pertanyaan terakhir mengenai Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja, rata-rata pegawai menjawab setuju, yakni 48%.

4.4 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60

Tabel 8 Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	50

Sumber: diolah melalui SPSS V.21.0

Dapat dilihat berdasarkan olah data bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,904. Nilai ini lebih besar >0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual serta variabel dependen Kinerja Pegawai.

4.5 Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30 Berdasarkan

Tabel 9 Item Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	R Hitung	Keterangan
X1	A1	0,621	Valid
	A2	0,772	Valid
	A3	0,558	Valid
	C1	0,369	Valid
X2	G1	0,411	Valid
	G2	0,325	Valid
	G3	0,615	Valid
	P1	0,534	Valid
X3	AL1	0,328	Valid
	AL2	0,416	Valid
	AL3	0,376	Valid
	CN1	0,462	Valid

Sumber: diolah melalui SPSS V.21

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian mempunyai koefisien korelasi besar dari r tabel. Dari hasil menunjukkan bahwa ser pernyataan (indikator) ada dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya >0,30)

4.6 Analisis Regresi

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan meminterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji SPSS versi 21.0 dengan variabel independen kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Pegawai.

hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10 Coefficients^a

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T _{hitung}
X ₁	0.199	.112	1.641
X ₂	0.870	.000	7.151
Konstanta	11.266	.011	2.728
R = 0,911			
R ² = 0,830			

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,266 + 0,199X_1 + 0,870X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 11,266. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai bila tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sama dengan nol.
2. Variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien sebesar 0,199.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.817	1.931

Hal ini juga menunjukkan hubungan positif kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan kecerdasan intelektual maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

3. Variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,870. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kecerdasan spiritual, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Dari kedua nilai antara variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terdapat perbedaan dimana variabel kecerdasan spiritual berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding variabel kecerdasan intelektual.

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji F (secara simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.658	2	245.829	65.950	.000 ^a
	Residual	100.642	27	3.727		
	Total	592.300	29			

a. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

4.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R²

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83% kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R-square bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

b. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

b. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS dan tingkat signifikansi (probabilitas).

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 65.950 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kecepatan bongkar muat kontainer ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.266	4.129		2.728	.011
SUM_X1	.199	.121	.179	1.641	.112
SUM_X2	.870	.122	.779	7.151	.000

a. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Pengaruh dari masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja

pegawai dapat dilihat dari arah tanda variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual mempunyai arah yang positif. Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan karena nilai signifikan > 0,05. Sedangkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan < 0,05.

1. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.641 koefisien regresi sebesar 0,179 dan nilai probabilitas sebesar 0,112 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga variabel kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja pegawai “ditolak”

2. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.151 koefisien regresi sebesar 0,779 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga variabel kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai “diterima”.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan

bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pada tabel 12 nilai F hitung sebesar 65.950 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailis Sakinah (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual dan spiritual secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik penerapan kecerdasan intelektual dan spiritual, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 21,0 diatas dapat dilihat pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai sangat rendah dibanding dengan variabel kecerdasan spiritual. Berdasarkan hasil uji regresi antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa ketika variabel kecerdasan intelektual meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu variabel kecerdasan intelektual dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

- a. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kecerdasan intelektual (X1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi, yakni dengan nilai sebesar (0,112) dan signifikansi sebesar (0,05), sedangkan variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar (0,000) dan signifikansi sebesar (0,05).

- b. Variabel kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual lebih besar dibanding variabel kecerdasan spiritual berdasarkan dari penelitian yang peneliti lakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti maka peneliti memiliki beberapa saran untuk dapat digunakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar terkait dengan Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya analisis yang meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya memperhatikan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual. Tentu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor lain yang belum dipakai dalam penelitian ini agar penelitian semakin berkembang.
- b. Melihat kecerdasan spritual

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, hendaknya pihak kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar berusaha memperhatikan kinerja pegawai dan mengembangkan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai utamanya kecerdasan spritual, kecerdasan itelektual karena semakin baik kecerdasan yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Annastasi, Anne, and Susana Urbina. "Tes Psikologi". Jakarta: PT. Indeks, 2014.

Armansyah. "Intelligent Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja". Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2013.

Arikunto, S. 2012. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ayu, Tirta Sati. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi, Jakarta: Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018.

Eysenck, H.J., and L Kamin. "Intelligence: The Battle For The Mind". London and Sidney: Pan Book, 2014.

Hasibuan, Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

<https://makassar.rakyatku.com/post/ini-tujuan-terbentuknya-dpm-ptsp-kota-makassar.html>

<https://rudijunti20.blogspot.com/2016/12/dimensi-spiritual-dan-intelektual.html?m=1>

<https://www.google.com/amp/s/unjkita.com/kecerdasan-intelektual-iq-kecerdasan-emosional-eq-dan-kecerdasan-spiritual-sq/amp/>

Mangkunegara,A.A,Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Rosda, Bandung.

Pangestu, Dwijayanti. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi". Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta, 2016.

Purwanto, Ngalim. "ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis". Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.

Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi". Vol. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks, 2015.

Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja". Bandung: CV. Mandar Maju, 2015.