

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN PRINGSEWU**

(Tesis)

Oleh

**YULIANSYAH
NPM 2126061002**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh

YULIANSYAH

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

Pada

**Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL, INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES COOPERATIVES DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY, PRINGSEWU REGENCY

By

Yuliansyah

This research aims to determine the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of employees of the Small and Medium Enterprises Cooperatives Service for Trade and Industry, Pringsewu Regency. The sampling technique used was a saturated sampling technique/total sampling with a total sampling of 62 samples. Data collection techniques are carried out through questionnaires. The data analysis carried out was multiple linear regression analysis. The results of this research show that partially Intellectual Intelligence has a significant effect on performance, while emotional intelligence and spiritual intelligence do not have a significant effect on performance. However, simultaneously, Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence have a significant effect on performance. The Adjusted R Square value is 0.538 or 53.8%. This shows that 53.8% of employee performance is influenced by intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence, while the remaining 46.2% is influenced by other variables such as motivation, leadership style, work environment, sense of justice, etc.

KEYWORDS : Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

Yuliansyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu Lampung Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan adalah teknik sampling jenuh/total sampling dengan jumlah sampling sebanyak 62 sampel. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner/angket. Analisis data yang dilaksanakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Secara simultan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 53,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, rasa keadilan, dan lain-lain.

Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja

Judul Tesis : **PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa : Yuliansyah

Nomor Pokok Mahasiswa : 2126061002

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

Dr. Bambang Utoyo Sutiyoso, M.Si.
NIP. 196302061988031002

Dr. Surtpto, S.Sos., M.A.B.
NIP. 196902261990011001

MENGETAHUI

2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Dr. Surtpto, S.Sos., M.A.B.
NIP. 196902261990011001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Bambang Utoyo Sutiyoso, M.Si.**

Sekretaris : **Dr. Supto, S.Sos., M.A.B.**

Penguji Utama : **Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 196403261989021001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 08 Agustus 2024

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 08 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Yuliansyah

NPM. 2126061002

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Yuliansyah, lahir pada tanggal 26 Juli 1981 di Baturaja Provinsi Sumatera Selatan dari pasangan Ayah Husin Adjis dan Ibu Farida Eryani (Rahimahullah), sebagai anak keempat dari lima bersaudara.

Penulis memulai pendidikan formal di Taman Kanak-Kanak (TK) Putera di Baturaja, Sumatera Selatan pada Tahun 1986-1987. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 16 Baturaja pada tahun 1987-1993. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Baturaja pada tahun 1993-1996. Setelah itu melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Baturaja pada tahun 1996-1999. Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Jurusan D3 Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Lampung melalui penerimaan mahasiswa jalur UMPTN pada tahun 1999. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jurusan Ilmu Ekonomi (Manajemen), pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prasetiya Mandiri Lampung. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Program Magister Ilmu Administrasi (Publik) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya
Kupersembahkan karya kecil nan sederhana ini kepada:*

Kedua Orang Tuaku

*Ayahanda Husin Adjis dan Ibunda Farida Eryani (Rahimahullah)
Dengan segala cinta kasih, kesabaran, pengorbanan, dan do'a yang selalu
tertuju kepadaku dan selalu menjagaku.*

The One and Only

*Istriku tersayang Eka Marice dan anakku tercinta Attallah Khalaf Murtaza
yang selalu ada pada setiap kesempatan dengan segenap cinta dan
kasih sayang serta segala doa untukku.*

Keluarga Besariku

*Terima kasih atas segala dukungan dan do'a yang selalu menyertaiiku
Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan dan motivasi*

Para pendidik Pembangun Insan Cendikia Yang Ku-Hormati

Almamater tercinta

UNIVERSITAS LAMPUNG

MOTTO

“Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya, atau balaslah penghormatan itu dengan hal serupa, sesungguhnya ALLAH membuat perhitungan atas tiap-tiap sesuatu”

(Q.S. An nisaa : 86)

“Duduklah kalian bersama para orang tua, bertanyalah pada ulama, dan bergaullah dengan orang bijak”

(H.R. At Thabrani)

“Sesungguhnya perbuatan malu itu tidak membawa hasil apa-apa, kecuali kebaikan semata”

(H.R. Bukhari)

SANWACANA



Puji syukur penulis ucapkan atas segala berkah yang diberikan oleh Allah Yang Maha Esa serta berkat doa dan restu dari orang tua tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu*”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar *Master of Sains (M.Si)* pada Jurusan Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan tesis ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini antara lain:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B. selaku Ketua Jurusan Program Pascasarjana Jurusan Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Bambang Utoyo Sutiyoso, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama. Terima kasih telah banyak meluangkan waktu, bimbingan, motivasi, dukungan, arahan, masukan, nasihat, saran serta memberikan banyak pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing Kedua Terima kasih telah banyak meluangkan waktu, bimbingan, motivasi, dukungan, arahan, masukan, nasihat, saran dan kritik serta memberikan banyak pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Ibu Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D. selaku Dosen Penguji pada ujian tesis ini. Terima kasih telah banyak memberi masukan dan saran agar tesis ini menjadi lebih baik.
8. Bapak Ibu Dosen Pengajar Program Pascasarjana Jurusan Magister Ilmu Administrasi Universitas Lampung. Terimakasih atas segala ilmu yang telah diajarkan kepada penulis
9. Mbak Fifi dan seluruh staff Program Pascasarjana Jurusan Magister Ilmu Administrasi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas support dan dukungannya.
10. Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu, terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya.
11. Teman-teman seperjuangan satu almamater MIA 2021, terima kasih telah menjadi tempat bertukar pikiran, saling memberi semangat, semoga tali silaturahmi kita selalu tetap terjalin.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Almamater tercinta Universitas Lampung yang penuh kenangan suka maupun duka.

Teruntuk Ibuku (rahimahullah) dan Ayahku dengan segala kesabarannya, terimakasih atas kasih sayang, doa, dan pengorbanannya. Juga untuk seorang Eka Marice dan Attallah Khalaf Murtaza, terimakasih untuk selalu ada. Serta untuk seluruh Keluarga Besarku terimakasih atas dukungan dan kebersamaannya.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah dan semoga ilmu yang telah diperoleh dapat bermanfaat. Amiiin YRA.

Bandar Lampung, 08 Agustus 2024
Penulis,

Yuliansyah

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	ii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Kinerja	11
2.2.1. Teori Kinerja	12
2.2.2. Kinerja Birokrasi	12
2.2.3. Penilaian Kinerja	14
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3. Kecerdasan Intelektual	17
2.4. Kecerdasan Emosional	18
2.5. Kecerdasan Spiritual	19
2.6. Kerangka Pemikiran	20
2.7. Hipotesis	22
III. METODE PENELITIAN	24
3.1. Tipe Penelitian	24
3.2. Definisi Operasional	26
3.2.1. Kinerja	26
3.2.2. Kecerdasan Intelektual	27
3.2.3. Kecerdasan Emosional	27
3.2.4. Kecerdasan Spiritual	28
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	31
3.3.1. Populasi	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.3.3. Teknik Sampling	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5. Analisis Data	33
3.5.1. Uji Validitas	33
3.5.2. Uji Reliabilitas	34

3.6.	Uji Asumsi Klasik	35
3.6.1.	Uji Normalitas	35
3.6.2.	Uji Multikolinieritas	35
3.6.3.	Uji Heterokedastisitas	36
3.6.4.	Analisis Korelasi	36
3.7.	Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.8.	Uji Hipotesis	38
3.8.1.	Uji Statistik t	38
3.8.2.	Uji Statistik f	38
3.9.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	39
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1.	Gambaran Umum Kabupaten Pringsewu	40
4.2.	Profil Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pringsewu	42
4.3.	Statistik Deskriptif	44
4.3.1.	Deskripsi Responden	44
4.3.2.	Analisis Statistik Deskriptif	46
4.3.3.	Distribusi Jawaban Responden.....	47
4.4.	Analisis Data	55
4.4.1.	Uji Validitas	55
4.4.2.	Uji Reliabilitas	66
4.5.	Uji Asumsi Klasik	68
4.5.1.	Uji Normalitas	68
4.5.2.	Multikolinieritas	69
4.5.3.	Uji Heterokedastisitas	70
4.6.	Analisis Korelasi	72
4.6.1.	Analisis Korelasi Parsial	72
4.6.2.	Analisis Korelasi Simultan.....	73
4.7.	Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.8.	Uji Hipotesis	75
4.8.1.	Uji Statistik t.....	75
4.8.2.	Uji Statistik f	77
4.9.	Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.10.	Pembahasan Hipotesis	79
V.	PENUTUP	87
5.1.	Kesimpulan	87
5.2.	Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2. Definisi Operasional	29
Tabel 3. Interval Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif	46
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Kecerdasan Intelektual.....	48
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Kecerdasan Emosional	50
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Kecerdasan Spiritual.....	52
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Kinerja	54
Tabel 4.9. Uji Validitas Kecerdasan Intelektual	56
Tabel 4.10. Uji Validitas Kecerdasan Emosional	58
Tabel 4.11. Uji Validitas Kecerdasan Spiritual	61
Tabel 4.12. Uji Validitas Kinerja	64
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Kecerdasan Intelektual.....	67
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	67
Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Kecerdasan Spiritual.....	68
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Kinerja	68
Tabel 4.17. Uji Normalitas	69
Tabel 4.18. Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.19. Uji Heterokedastisitas	71
Tabel 4.20. Analisis Korelasi Parsial	73
Tabel 4.21. Analisis Korelasi Simultan.....	74
Tabel 4.22. Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.23. Uji Statistik t.....	76
Tabel 4.24. Uji Statistik f.....	77
Tabel 4.25. Koefisien Determinasi (R^2)	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1. Peta Administratif Kabupaten Pringsewu	41
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu	44
Gambar 4.3. Grafik Jawaban Responden tentang Kecerdasan Intelektual	49
Gambar 4.4. Grafik Jawaban Responden tentang Kecerdasan Emosional	51
Gambar 4.5. Grafik Jawaban Responden tentang Kecerdasan Spiritual	53
Gambar 4.6. Grafik Jawaban Responden tentang Kinerja	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang terikat langsung pada suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusianya agar organisasi dapat bergerak sesuai dengan arah yang dituju. Dengan kata lain, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Artinya sumber daya manusia merupakan sentral pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam (Akhmad Fauzi & NA, 2020) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan terukur (Hadi Sunaryo, Pardiman, 2020).

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia diantaranya dapat menempuh beberapa cara misalnya pendidikan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, diharapkan karyawan dapat memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya karena telah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan pemberian motivasi

merupakan hak dasar karyawan yang menjadi kewajiban bagi organisasi untuk memberikan dukungan sehingga tujuan dapat dicapai (Baharuddin, 2012).

Manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan akan mampu bergerak dengan bantuan manusia. Kecerdasan manusia menjadi penting untuk ditingkatkan untuk mendapatkan SDM yang memiliki etos kerja tinggi dan kinerja yang maksimal. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual telah dipercaya sebagai faktor penentu kinerja sumber daya manusia. Perusahaan akan selalu berupaya mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan tepat sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai (Mardiana dan Safitri dalam Yasir et al., 2021).

Menurut David Wechsler dalam (Rahmasari, 2012), *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *intelligensi* / intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Robins dan Judge dalam (Pasek, 2017) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Goleman menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang atau seberapa tinggi sukses yang akan dicapainya dalam hidup (Pasek, 2017). Kemampuan menguasai, mengelola, dan membina hubungan dengan orang lain, oleh (Goleman, 2007) disebut dengan Kecerdasan Emosi (*emotional intelligence*) yang menjadi persyaratan dasar untuk menggunakan potensi Kecerdasan Intelektual (IQ) secara efektif. Kecerdasan Emosi (*emotional intelligence*) terdiri atas kecakapan pribadi dan kecakapan sosial yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan

orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi. Dalam penelitiannya, (Goleman, 2007) juga menyebutkan bahwa keberhasilan seseorang ditentukan oleh 20% kemampuan kognitifnya (IQ) dan 80% ditentukan oleh sikap mental/kepribadiannya (EI).

Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bukanlah dua hal yang kontradiktif, namun keduanya dapat berinteraksi secara dinamis baik pada tataran konseptual maupun implementasinya. Kecerdasan emosional memberikan kesadaran pada seseorang untuk dapat melatih kontrol diri sehingga mampu mengenali, berempati, mencinta, termotivasi, berasosiasi, dan dapat menyambut kesedihan dan kegembiraan secara tepat (Ratna Sulistami & Erlinda dalam (Rohmah, 2018).

Kecerdasan emosi ditandai dengan kemampuan pengendalian emosi ketika menghadapi kenyataan yang menggairahkan (menyenangkan, menyedihkan, menakutkan, menjengkelkan, dan lain-lain). Dengan kata lain, itulah yang disebut dengan sabar, sehingga sabar menjadi kunci kecerdasan emosional (Achmad Mubarak dalam (Rohmah, 2018).

Selain kecerdasan emosional, terdapat juga kecerdasan spiritual yang oleh Zohar dan Marshall diartikan sebagai kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna ketimbang yang lain. Kecerdasan emosional adalah pondasi yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Lebih tegas lagi, Zohar dan Marshall menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dapat membuat manusia sebagai makhluk lengkap secara intelektual, emosional, dan spiritual (Imawan, 2004).

Ginjar mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan memberi makna ibadah terhadap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya kepada Allah. Ia juga

menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan serta mampu mensinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif (Pasek, 2017).

Salah satu kewajiban dari Pemerintah Daerah adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi, baik internal dalam pemerintahan itu sendiri atau pun eksternal dari masyarakat sebagai pengguna layanan menjadi tugas yang harus dilaksanakan oleh pemerintah sebagai pelayan publik. Dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka tingkat kepuasan masyarakat akan tinggi.

Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang berperan mendukung Pemerintah Kabupaten Pringsewu dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dalam bidang Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian.

Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian dengan menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, perencanaan program, pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis, serta pembinaan administrasi teknis dibidang Koperasi, UKM Perdagangan dan Perindustrian.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian didukung oleh 3 bidang, 1 sekretariat, dan 1 unit pelaksana teknis dengan keseluruhan pegawai sebanyak 62 orang. Sejak tahun 2018 sampai dengan 2022, kinerja Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian terus mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan raihan nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu 1) tahun 2018 sebesar 65,89 2) tahun 2019 sebesar 67,03, 3) tahun 2020 sebesar 69,88, 4) tahun 2021 sebesar 70,42 dan, 5) tahun 2022 sebesar 71,10. Adapun komponen yang digunakan dalam rangka penilaian akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah tersebut adalah perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Dengan raih nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terus meningkat, tentu ini merupakan pertanda baik adanya peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja pegawainya karena di era informasi yang semakin cepat ini maka tuntutan masyarakat akan pelayanan yang baik juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu keniscayaan.

Kinerja yang baik dapat dibangun diantaranya dengan kecerdasan. Yang kemudian diharapkan, dengan kecerdasan kinerja dapat terus ditingkatkan melalui proses berpikir dan belajar secara terus menerus. Hal ini dapat dilihat melalui penelitian-penelitian terdahulu mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Penelitian oleh (Hadi Sunaryo, Pardiman, 2020) dan (Rahmasari, 2012) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (*intelligence quotient*), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), dan kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Ratnasari et al., 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian (Badewin & Kurnia, 2022) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana **“Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pringsewu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu

3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi, dan sebagai referensi dalam rangka peningkatan wawasan dan pengetahuan terhadap kajian perilaku individu, khususnya yang berkenaan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi guna menghasilkan kebijakan yang tepat dalam rangka peningkatan kinerja pegawai

- 2) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan :

Penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi teoritis untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam, khususnya kajian sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi karena terdapat relevansi dengan penelitian ini, yaitu :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nyoman Suadnyana Pasek (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi	Kuantitatif	- Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi - Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat meningkatkan pengaruh kecerdasan intelektual pada tingkat pemahaman akuntansi secara positif dan signifikan
2	Lisda Rahmasari (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
3	Noer Rohmah (2018)	Integrasi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatkan Etos Kerja	Kajian Pustaka	Integrasi ketiga kecerdasan tersebut sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan etos kerja.
4	Roni, Hadi Sunaryo, Pardiman	Pengaruh <i>Intelligent Quotient</i> , <i>Emotional Quotient</i> , dan <i>Spiritual Quotient</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Explanatory Research</i> (Penelitian Penjelasan)	<i>Intelligent Quotient</i> , <i>Emotional Quotient</i> , dan <i>Spiritual Quotient</i> berpengaruh terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan
5	Mohamad Nugrah Isnain (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Made Saihu (2022)	ALQURAN DAN KECERDASAN MANUSIA (Kajian tentang Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ))	Telaah Pustaka	Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) harus saling menyeimbangkan satu sama lain agar dapat menciptakan individu yang cerdas, bermartabat, serta berakhlak mulia
7	SL Ratnasari, Supardi, HW Nasrul (2020)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja karyawan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dan kecerdasan linguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Yuliana Grece Setiawan, Made Yenni Latrini (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi Pada Kinerja Auditor	Kuantitatif	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
9	Adeharda Boru Sibsopait (2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember	<i>Explanatory research</i>	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja
10	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11	Badewin, Febri Kurnia (2022)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor	<i>Causal comparative research</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor - Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor - Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor - Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor
12	Hari Nugroho Akimas dan Ahmad Alim Bachri (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan	<i>Explanatory research</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) secara simultan mempengaruhi kinerja - Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja - Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja - Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Dhiona Ayu Nani dan Eka Nisatul Mukaroh (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kecerdasan Spiritual secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu dengan indikator yang mempengaruhi yaitu, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

2.2 Kinerja

Pengertian kinerja berasal dari *performance*, yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Yang secara umum diberikan batasan sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Prawirosentono dalam (Akhmad Fauzi & NA, 2020) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Colquitt kinerja adalah perilaku dari kontribusi karyawan baik positif maupun negatif untuk tujuan organisasi. Curtis menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang telah dievaluasi kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut *oxford Dictionary*, kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara sesuai (Kompri, 2020).

Kinerja sering didefinisikan hanya dalam pengertian keluaran (output). Tetapi kinerja sebetulnya bukan hanya soal apa yang dicapai karyawan tetapi juga bagaimana mereka mencapainya. Konsep kinerja Brumbrach bahwa kinerja mencakup perilaku maupun hasil. Perilaku muncul dari pelaku yang mengubah kinerja dari abstraksi menjadi aksi (tindakan). Perilaku bukan hanya merupakan instrumen-instrumen hasil, tetapi ia juga merupakan keluaran itu sendiri dan dapat dinilai secara terpisah dari hasil (Armstrong, 2021).

Pada era global saat ini, dimana informasi dan perubahan berlangsung sangat cepat, organisasi memerlukan kinerja yang tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Yang mana, pada saat bersamaan pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai acuan bagi perilaku mereka dimasa depan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika sekelompok individu atau pegawai telah mempunyai kriteria atau standar tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran. Dengan kata lain, kinerja seseorang tidak mungkin dapat diketahui jika tidak terdapat tolok ukur keberhasilannya (Kompri, 2020).

2.2.1 Teori Kinerja

Robbins menyebut bahwa kinerja (*performance*) sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity*. Jadi, *performance* merupakan fungsi dari *ability*, *Motivation*, dan *opportunity* sehingga dapat dirumuskan menjadi $P=f(A \times M \times O)$.

Sedangkan Heider mengemukakan teori atribusi atau *expectansy theory*, yaitu bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*) atau *Performance* (P) merupakan fungsi dari *Motivation* (M) dan *Ability* (A). Yang kemudian diformulasikan menjadi $P=f(M \times A)$.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jika dikehendaki seorang pegawai memiliki kinerja yang sesuai, maka semua komponen-komponen penunjang kinerja tersebut harus terpenuhi. Sebab, jika salah satu komponen tersebut tidak terpenuhi, maka jangan diharapkan kinerja yang tinggi dapat tercapai (Kompri, 2020).

2.2.2. Kinerja Birokrasi

Secara etimologi istilah birokrasi berasal dari kata *bureau* (bahasa perancis) yang berarti “meja tulis” dan kata *kratos* (bahasa yunani) yang berarti “pemerintahan”. Dari istilah tersebut dapat dipahami bahwa birokrasi adalah orang-orang yang bekerja dibalik meja tulis dikantor-kantor. Dalam konteks politik, birokrasi diartikan sebagai wujud dari aparat pemerintahan negara

dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan melalui serangkaian tahapan yang masing-masing diberi mandat dalam menentukan suatu tahap kebijakan yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi (Sawir, 2020).

Paradigma ekonomi klasik menyatakan ada empat peran utama dari pemerintah, yaitu 1) peran distribusi berarti pemerintah harus mampu menjaga keseimbangan antara kelompok kaya dan miskin, 2) peran stabilisasi berarti pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggungjawab dalam menjaga stabilitas ekonomi, tingkat inflasi, dan kondisi yang representatif bagi aktivitas ekonomi warga negara. 3) peran pertahanan keamanan berarti negara sebagai pelindung, mitra, dan pengayom masyarakat. 4) peran penyelenggara sektor publik berarti pemerintah adalah pihak yang paling bertanggungjawab atas segala pemenuhan kebutuhan publik (Musgarave dalam Sawir, 2020).

Diantara berbagai satuan kerja yang terdapat dalam lingkungan pemerintah, terdapat pembagian tugas yang pada umumnya didasarkan pada prinsip fungsionalisasi. Pada dasarnya pemerintah beserta seluruh jajaran aparatur birokrasi bukanlah satu-satunya pihak yang bertanggungjawab untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan pembangunan nasional, tetapi kenyataannya bahwa peran pemerintah beserta jajarannya adalah bersifat dominan (Mahmudi, 2015).

Tugas pelayanan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sangat ditentukan oleh sistem nilai budaya pemerintah dan masyarakat tersebut. Tugas utama pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Selama masyarakat belum mampu menyelenggarakan urusan atau kebutuhannya secara manusiawi, maka pemerintah berkewajiban menyelenggarakannya sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat sebagai salah satu bentuk pelayanan (I Nyoman Sumaryadi dalam Mahmudi, 2015).

Tugas pelayanan pemerintah kepada masyarakat atau pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan

aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Kepmenpan No.63/KEP/M.PAN/7/2003 pelayanan publik adalah kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima layanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Yang jika dihubungkan dengan administrasi publik, pelayanan publik adalah kualitas pelayanan birokrat terhadap masyarakat (Intan Fitri Meutia, 2017).

Kinerja birokrasi dapat dilihat melalui berbagai dimensi, seperti dimensi akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, maupun responsivitas. Literatur yang membahas kinerja birokrasi pada dasarnya memiliki kesamaan substansial yakni untuk melihat seberapa jauh tingkat pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh birokrasi pelayanan (Mahmudi, 2015).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Syarat kriteria kinerja yang baik adalah apabila lebih reliabel, realistis, representatif, dan *predictable*. Yang umum dianggap sebagai kriteria kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan (Kompri, 2020).

Penilaian kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas (Mahmudi, 2015).

Menurut Bacal, penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses bagaimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu

tertentu. Sedangkan menurut *Harvard Business Essential* penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama dari penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Wibowo, 2016).

Berdasarkan studi *Lazer dan Wikstrom* dalam (Yani, 2012), aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Peraturan Menteri Negara PAN Nomor : PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara menjelaskan bahwa jenis-jenis indikator kinerja, yaitu :

1. Indikator *Input*, yaitu gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (kualitas, kuantitas, dan kehematan)
2. Indikator Proses, yaitu gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar)

3. Indikator *Output*, yaitu gambaran mengenai *output* dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas, efisiensi)
4. Indikator *Outcome*, yaitu gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kualitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kuantitas, perubahan perilaku, peningkatan efektifitas, dan peningkatan pendapatan)
5. Indikator Dampak, yaitu gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator *outcome* pada tingkat yang lebih tinggi hingga *ultimate*.

Pada organisasi sektor publik, tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah 1) untuk mengetahui tingkat ketercapaian organisasi, 2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai, 3) memperbaiki kinerja periode berikutnya, 4) memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*, 5) memotivasi pegawai, 6) menciptakan akuntabilitas publik (Mahmudi, 2015).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kompri, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
Sikap mental yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.
2. Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan
Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. **Kepemimpinan**
Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
5. **Tingkat Penghasilan**
Karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya jika memiliki penghasilan yang sesuai.
6. **Suasana Kerja**
Suasana Kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. **Komunikasi**
Para karyawan dan pimpinan organisasi harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas organisasi.
8. **Sarana Prasarana**
Organisasi harus memberikan sarana prasarana atau fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. **Kesempatan Berprestasi**
Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.3. Kecerdasan Intelektual

Menurut David Wechsler dalam (Rahmasari, 2012), *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *intelligensi* / intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional.

Robin dan Judge dalam (Pasek, 2017) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Wiramiharja dalam (Rahmasari, 2012) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan

kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari 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 pemahaman dan nalar pada bidang bentuk
2. Kemampuan verbal, yaitu pemahaman dan nalar pada bidang bahasa
3. Kemampuan numerik, yaitu pemahaman dan nalar pada bidang angka

2.4. Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey (dalam Goleman, 2007), kecerdasan emosional adalah keterampilan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, (Goleman, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat lima keterampilan utama dalam kecerdasan emosional, yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Hal ini menjadi dasar dalam kecerdasan emosional. Keterampilan mengenali emosi diri akan menimbulkan keyakinan lebih terhadap perasaannya, sehingga memiliki keyakinan yang juga tinggi pada perasaannya dalam pengambilan keputusan.

2. Pengendalian Diri (*Self Management*)

Yaitu keterampilan mengelola emosi dengan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Keterampilan ini bergantung pada kesadaran diri. Mereka yang pintar pada keterampilan ini akan jauh lebih cepat bangkit dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, memotivasi dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Menahan diri terhadap

kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apa pun yang mereka kerjakan

4. Empati

Adalah keterampilan mengenali emosi orang lain. Hal ini juga bergantung pada kesadaran diri. Orang-orang yang memiliki empati tinggi, akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Merupakan seni membina hubungan yang sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

2.5. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dalam hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa,. Kecerdasan spiritual yang berada dibagian diri yang dalam, berhubungan dengan kearifan diluar ego atau pikiran sadar. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri (Zohar & Marshall, 2007).

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi, karena kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara efektif (Zohar & Marshall, 2007).

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan

kinerja yang baik maka dinutuhkan kecerdasan spiritual. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Zohar & Marshall, 2007).

Kecerdasan spiritual oleh (Zohar & Marshall, 2007) diuji melalui hal-hal berikut :

1. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi, misalnya kemampuan *autocritism* dan mengetahui tujuan dan visi hidup.
3. Kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, misalnya tidak ada penyesalan, tetap tersenyum, tenang, dan berdoa.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, misalnya bersikap ikhlas dan pemaaf.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, misalnya prinsip dan pegangan hidup serta berpijak pada kebenaran.
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, misalnya tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak.
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal yaitu berpandangan holistik, misalnya kemampuan berpikir logis dan berlaku sesuai norma sosial.
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban mendasar, misalnya kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.
9. Menjadi apa yang disebut oleh psikolog sebagai bidang mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, misalnya mau memberi dan tidak mau menerima.

2.6 Kerangka Pemikiran

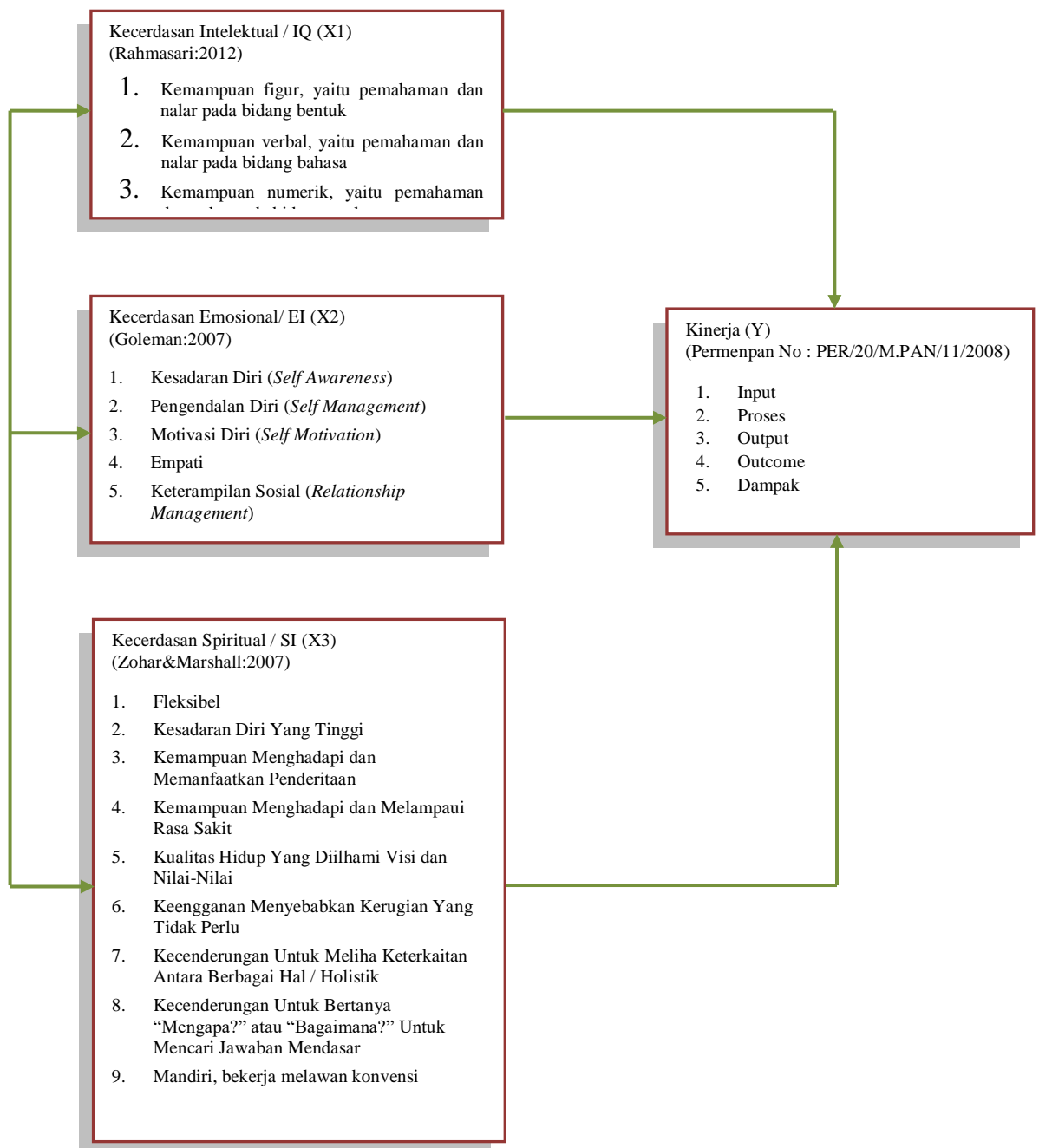
Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Artinya sumber daya manusia merupakan sentral pencapaian tujuan organisasi.

Kecerdasan manusia menjadi penting untuk ditingkatkan guna mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan kinerja yang maksimal. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual telah dipercaya sebagai faktor penentu kinerja sumber daya manusia (Mardiana dan Safitri dalam Yasir et al., 2021).

Penelitian (Badewin & Kurnia, 2022) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki koefisien sebesar 0.251 dan bertanda positif yang berarti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan semakin memuaskan, dimana kecerdasan intelektual sangat penting untuk pengambilan keputusan auditor dalam melaksanakan audit agar dapat menerbitkan opini yang bermanfaat bagi pihak internal maupun pihak eksternal.

Penelitian (Hari Nugroho & Bachri, 2016) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Disebutkan bahwa kecerdasan spiritual menjadi hal penting pada era teknologi dan standar kerja yang tinggi. Secara manajerial kecerdasan spiritual harus sangat dikuatkan dengan memperhatikan sistem dan standar kerja terpadu. Dengan demikian, dua kecerdasan lain akan dapat terbantu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran yang dapat ditunjukkan melalui gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara dua atau lebih konsep yang akan diuji kebenarannya melalui pengamatan empiris. Dalam penelitian, suatu teori atau beberapa teori akan diubah menjadi beberapa hipotesis

melalui proses deduksi logis, yang artinya mengubah pernyataan yang universal untuk menjelaskan sesuatu yang khusus (Suharjito, 2019).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diperoleh hipotesis deskriptif sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Pegawai.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_0 : b_i = 0$ atau $\text{sig} > 0,05$

H_{a1} : Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_1 : b_i \neq 0$ atau $\text{sig} \leq 0,05$

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EI) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_0 : b_i = 0$ atau $\text{sig} > 0,05$

H_{a2} : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EI) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_2 : b_i \neq 0$ atau $\text{sig} \leq 0,05$

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (SI) terhadap Kinerja Pegawai.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual (SI) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_0 : b_i = 0$ atau $\text{sig} > 0,05$

H_{a3} : Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual (SI) terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_3 : b_i \neq 0$ atau $\text{sig} \leq 0,05$

4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Kecerdasan Emosional (EI), Kecerdasan Spiritual (SI) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) kecerdasan emosional (EI), kecerdasan spiritual (SI) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_0 : b_i = 0$ atau $\text{sig} > 0,05$

H_{a4} : Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) kecerdasan emosional (EI), kecerdasan spiritual (SI) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai $\rightarrow H_4 : b_i \neq 0$ atau $\text{sig} \leq 0,05$

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey. Menurut Kasiram, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena yang objektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel-sampel tertentu. Penelitian kuantitatif menggunakan pola berpikir deduktif (rasional – empiris atau *top down*) yang berusaha memahami suatu fenomena dengan cara menggunakan konsep-konsep yang umum untuk menjelaskan fenomena yang bersifat khusus (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

Pendekatan kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang memandang setiap realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Pendekatan positivime adalah pedekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel objek yang diteliti guna mendapatkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

Penelitian survey adalah penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dari suatu sampel dengan cara menanyakannya melalui angket atau wawancara untuk memperoleh gambaran tentang berbagai aspek dari populasi (Fraengkel&Wallen dalam Djaali, 2020).

Jenis penelitian survey termasuk dalam penelitian kuantitatif non eksperimental, yaitu sebuah penelitian yang berusaha mendeskripsikan keadaan-keadaan tertentu dengan cara mengumpulkan berbagai macam informasi yang berhubungan dengan karakteristik populasi (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

Dalam penelitian survey, peneliti bertindak sebagai pengamat dan tidak mempengaruhi terjadinya fakta atau data dari variabel. Peneliti hanya mengamati dan mencatat data atau fakta seperti apa adanya. Kemudian peneliti melakukan analisis dan menginterpretasikan data tersebut serta mengambil kesimpulan, tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan asosiatif maupun hubungan kausal (Djaali, 2020).

Penelitian survey bertujuan antara lain untuk 1) mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala, 2) mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan yang sedang berjalan, 3) untuk mengetahui hal-hal yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi sasaran penelitian dalam memecahkan masalah, sebagai bahan penyusunan rencana dan pengambilan keputusan dimasa mendatang (Djaali, 2020).

Jika kita bermaksud melakukan suatu penelitian dengan mengumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar, maka pemilihan metode survey dianggap lebih tepat karena metode ini lebih menekankan pada perolehan informasi tentang variabel daripada tentang individu (sevilla *et. Al* dalam Djaali, 2020).

Sebagian penelitian survey merupakan survey sampel yang ditujukan untuk menyelidiki atau mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih. Baik hubungan asosiatif maupun hubungan kausal sehingga bertujuan untuk menguji hipotesis, dengan menggunakan teknik analisis statistika.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif dengan metode survey merupakan metode pengumpulan data yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif untuk meneliti populasi tertentu dengan mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih untuk

menguji hipotesis. Dalam hal ini peneliti akan menggali hubungan antara Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Peraturan Menteri Negara PAN Nomor : PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara menjelaskan bahwa jenis-jenis indikator kinerja, yaitu :

1. Indikator *Input*, yaitu gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (kualitas, kuantitas, dan kehematan)
2. Indikator Proses, yaitu gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar)
3. Indikator *Output*, yaitu gambaran mengenai *output* dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas, efisiensi)
4. Indikator *Outcome*, yaitu gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kualitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kuantitas, perubahan perilaku, peningkatan efektifitas, dan peningkatan pendapatan)
5. Indikator Dampak, yaitu gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator *outcome* pada tingkat yang lebih tinggi hingga *ultimate*.

2.2. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Indikator-indikator kecerdasan intelektual menyangkut tiga domain kognitif, yaitu :

1. Kemampuan figur, yaitu pemahaman dan nalar pada bidang bentuk
2. Kemampuan verbal, yaitu pemahaman dan nalar pada bidang bahasa
3. Kemampuan numerik, yaitu pemahaman dan nalar pada bidang angka.

3.2.3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah keterampilan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka terdapat lima keterampilan utama dalam kecerdasan emosional, yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Hal ini menjadi dasar dalam kecerdasan emosional. Keterampilan mengenali emosi diri akan menimbulkan keyakinan lebih terhadap perasaannya, sehingga memiliki keyakinan yang juga tinggi pada perasaannya dalam pengambilan keputusan.

2. Pengendalian Diri (*Self Management*)

Yaitu keterampilan mengelola emosi dengan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Keterampilan ini bergantung pada kesadaran diri. Mereka yang pintar pada keterampilan ini akan jauh lebih cepat bangkit dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, memotivasi dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan

dalam berbagai bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apa pun yang mereka kerjakan

4. Empati

Adalah keterampilan mengenali emosi orang lain. Hal ini juga bergantung pada kesadaran diri. Orang-orang yang memiliki empati tinggi, akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Merupakan seni membina hubungan yang sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

3.2.4. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menempatkan perilaku dalam hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya.

Kecerdasan spiritual dapat diuji melalui hal-hal berikut :

1. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi, misalnya kemampuan *autocriticism* dan mengetahui tujuan dan visi hidup.
3. Kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, misalnya tidak ada penyesalan, tetap tersenyum, tenang, dan berdoa.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, misalnya bersikap ikhlas dan pemaaf.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, misalnya prinsip dan pegangan hidup serta berpijak pada kebenaran.

6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, misalnya tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak.
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal yaitu berpandangan holistik, misalnya kemampuan berpikir logis dan berlaku sesuai norma sosial.
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban mendasar, misalnya kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.
9. Menjadi apa yang disebut oleh psikolog sebagai bidang mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, misalnya mau memberi dan tidak mau menerima.

Tabel 2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan
1	Kinerja (Y)	Hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar huku, dan sesuai dengan moral maupun etika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Input, yaitu gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan <i>output</i> dan <i>outcome</i> 2. Proses, yaitu gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa 3. Output, yaitu Gambaran mengenai output dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan 4. Outcome, yaitu gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan 5. Dampak, yaitu gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, kuantitas, dan efektifitas 2. Frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar 3. Kuantitas, kualitas, dan efisiensi 4. Peningkatan kualitas, peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, perubahan perilaku, dan peningkatan pendapatan 5. Manfaat tercapainya tujuan organisasi

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan
2	Kecerdasan Intelektual (X1)	Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah	1. Kemampuan figur 2. Kemampuan verbal 3. Kemampuan numerik	1. Pemahaman dan nalar dalam bidang bentuk 2. Pemahaman dan nalar dalam bidang bahasa 3. Pemahaman dan nalar dalam bidang angka
3	Kecerdasan Emosional (X2)	Keterampilan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.	1. Kesadaran diri (<i>self awareness</i>) 2. Pengendalian diri (<i>self management</i>) 3. Motivasi diri (<i>self motivation</i>) 4. Empati 5. Keterampilan Sosial (<i>Relationship management</i>)	1. Mengenali emosi diri 2. Keterampilan mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Keterampilan membina hubungan baik dengan orang lain
4	Kecerdasan Spiritual (X3)	Merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yang memberikan pelajaran untuk mengekspresikan dan memberikan makna pada setiap tindakannya.	1. Kemampuan bersikap fleksibel 2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi 3. Kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan 4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit 5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai 6. Keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu 7. Kecenderungan melihat keterkaitan dari berbagai hal atau berpandangan holistik 8. Kecenderungan untuk bertanya dalam mencari jawaban mendasar 9. Menjadi mandiri	1. Adaptif dan aktif 2. Kritis dan memiliki tujuan 3. Tidak menyesal, tetap tersenyum, tenang, berdoa 4. Ikhlas dan pemaaf 5. Prinsip, pegangan hidup, dan berpijak pada kebenaran 6. Tidak suka menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak 7. Logis dan berlaku sesuai norma sosial 8. Imajinatif dan keingintahuan yang tinggi 9. Mau memberi dan tidak mau menerima

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diselidiki atau dipelajari karakteristiknya (palte dalam Djaali, 2020). Dalam penelitian, populasi erat kaitannya dengan masalah yang akan diselidiki. Menurut (Mustafidah & Suwarsito, 2020), populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa, ataupun gejala yang merupakan sumber data yang memiliki karakter tertentu dan sama. Dengan demikian, populasi merupakan wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu sebanyak 62 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

Sedangkan menurut (Djaali, 2020), sampel penelitian adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, adalah teknik *sampling* jenuh / *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh / total sampling* seringkali dipergunakan jika jumlah populasi relatif kecil atau

kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu sebanyak 62 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh data yang valid dari variabel-variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, data variabel-variabel penelitian berbentuk data kuantitatif atau angka yang menunjukkan kuantitas setiap unit penelitian untuk setiap variabel. Selain itu, pengumpulan data juga berfungsi untuk mentransformasikan fakta menjadi data sehingga data dapat diolah dan dianalisis untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang selanjutnya akan mencapai tujuan penelitian (Djaali, 2020).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti.

Kuesioner disebarkan kepada pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu yang menjadi sampel dan diukur dengan cara pemberian skor dari setiap jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang diberikan dengan menggunakan *skala likert*, yaitu sebagai berikut :

Nilai 1. Bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2. Bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)

Nilai 3. Bila responden menjawab Netral (N)

Nilai 4. Bila responden menjawab Setuju (S)

Nilai 5. Bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

3.5 Analisis Data

Menurut Patton, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor, analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu (Misbahuddin & Hasan, 2013).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen menjalankan fungsi. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan uraian diatas, maka uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner yang digunakan. Kuesioner dikatakan sah jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Untuk perhitungan uji validitas sebuah instrumen dapat menggunakan rumus *korelasi product moment* atau *korelasi pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N : Jumlah subyek penelitian

$\sum x$: Jumlah skor butir

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS*, yaitu dengan cara melakukan korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruks atau variabel. Uji validitas dengan cara ini berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung. Pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah jika r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung $\leq r$ tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020). Maka dari itu, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan selalu konsisten.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software spss* dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan hasil jawaban responden dibandingkan antara pertanyaan satu dengan pertanyaan lainnya untuk mengukur korelasi antar jawaban. Uji reliabilitas dapat mengacu pada nilai *cronbach alpha* (α), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* (α) > 0.7 (Ghozali dalam Riyanto & Hatmawan, 2020). Adapun rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan :

- r : reliabilitas instrument
- αt^2 : varians total
- k : banyak butir pertanyaan atau bank soal
- $\sum \alpha b^2$: Jumlah varian butir

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi *ordinal least squares (ols)*. Uji asumsi klasik yang hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil *best linear unbiased estimator (blue)*. Sebaliknya, jika uji asumsi tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang diuji akan memberikan makna bias dan sulit untuk diinterpretasikan (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas diharuskan terdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui perhitungan *Kolmogorov Smirnov* atau uji K-S yaitu, data memiliki distribusi normal jika nilai sig $> 0,05$. Sebaliknya, data memiliki distribusi tidak normal jika nilai sig $< 0,05$.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.6.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk uji heterokedastisitas yaitu, metode *scatter plot*, uji park, uji glejser, dan uji white (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Penelitian ini menggunakan uji glejser yang menggunakan nilai absolut residual untuk variabel terikatnya (dependen) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ (5%) maka dinyatakan terdapat heterokedastisitas.
2. Jika pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} \geq 0,05$ (5%) maka dinyatakan tidak terdapat heterokedastisitas.

3.7 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Semakin nyata hubungan linier (garis lurus), maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih. Ukuran derajat hubungan garis lurus ini dinamakan koefisien korelasi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Koefisien korelasi dilambangkan dengan r adalah suatu ukuran arah dan kekuatan hubungan linier antara dua variabel, dengan ketentuan nilai r berada pada rentang $(-1 \leq r \leq +1)$. Jika nilai $r = -1$ berarti korelasinya negatif sempurna (menyatakan arah hubungan antara x dan y adalah negatif dan sangat kuat), $r = 0$ berarti tidak ada korelasi, $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat dengan arah positif.

Menurut (Sugiyono dalam Riyanto & Hatmawan, 2020) tabel berikut dapat dipergunakan untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi, yaitu :

Tabel 3 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Langkah-langkah yang dapat dilakukan pada uji korelasi adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis

Ho = artinya variabel bebas tidak berhubungan secara signifikan dengan variabel terikat

Ha = artinya variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat

2. Pengambilan Keputusan

Jika nilai sig > 0,05 (5%) maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika nilai sig ≤ 0,05 (5%) maka Ho ditolak dan Ha diterima

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan jika jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Riyanto & Hatmawan, 2020) :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Kecerdasan Spiritual

e = Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Statistik t

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) Uji statistik t ini juga disebut dengan uji parsial, yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah :

1. Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_1 : b_i \neq 0$ artinya artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Pengambilan Keputusan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak

3. Nilai t_{tabel} ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan df (n-k-1)

n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

3.9.2 Uji Statistik f

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) uji statistik f ini bertujuan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yaitu seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji statistik f ini adalah :

1. Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_1 : b_i \neq 0$ artinya artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Pengambilan Keputusan

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka H_0 ditolak

3. F_{tabel} (df pembilang = k, df penyebut = n-k-1)

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat juga kecil atau sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Disarankan menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model (Riyanto & Hatmawan, 2020).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu → H_{a1} diterima.
2. Kecerdasan Emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu → H_{a2} ditolak.
3. Kecerdasan Spiritual secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu → H_{a3} ditolak.
4. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu → H_{a4} diterima.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini adalah :

1. Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu hendaknya dapat melakukan upaya-upaya yang mendorong pada meningkatnya kecerdasan intelektual pegawai sehingga kinerja organisasi ikut meningkat. Misalnya penyelenggaraan pendidikan dan

pelatihan bagi pegawai yang berkenaan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja pegawai.

2. Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu hendaknya dapat melakukan upaya-upaya peningkatan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Misalnya melalui pemberian motivasi, penciptaan suasana kerja yang baik, lingkungan kerja yang harmonis, dan lain-lain.
3. Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu hendaknya dapat melakukan upaya-upaya peningkatan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Misalnya dengan membangun lingkungan kerja melalui nilai-nilai budaya organisasi seperti jujur, bertanggungjawab, ikhlas, semangat, disiplin, dan lain-lain.
4. Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pringsewu hendaknya dapat melakukan upaya-upaya yang mendukung meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama dalam penyelenggaraan tugas pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Misalnya pelatihan pengembangan kompetensi pegawai, pemberian motivasi bagi pegawai, membangun budaya organisasi yang positif, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi, & NA, R. H. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press.
- Armstrong, M. (2021). *MANAJEMEN KINERJA Handbook Manajemen SDM* (Penerjemah Lita Yusron (ed.)). NUSAMEDIA.
- Badewin, & Kurnia, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntansi Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 54–65. <https://doi.org/10.32520/jak.v11i1.1982>
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Goleman, D. (2007). *KECERDASAN EMOSIONAL - Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ* (Cetakan K). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi Sunaryo, Pardiman, R. (2020). Pengaruh , Intelegence Quotient, Emotional Quotient dan Spiritual Quotient terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bumi Menara Internusa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(23), 82–94.
- Hari Nugroho, & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat*, 4, 259–272.
- Imawan, S. (2004). *KECERDASAN SPIRITUAL - Mengapa SQ Lebih Penting Dari IQ dan EQ* (Cetakan Ke). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Intan Fitri Meutia. (2017). *Reformasi Administrasi Publik*. CV. Anugrah Utama Raharja.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Pe). Expert.

- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi Keti). Unit Penerbit dan Percetakan - Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Suryani (ed.); Edisi Kedu). PT. Bumi Aksara.
- Mustafidah, H., & Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Totok Haryanto (ed.); Cetakan Pe). UM Purwokerto Press.
- Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 62–76.
<https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9983>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish* (Cetakan Pe). Deepublish.
- Rohmah, N. (2018). Integrasi Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Dalam Meningkatkan Etos Kerja. *Tarbiyatuna*, 3(2), 77–102.
- Sawir, M. (2020). *BIROKRASI PELAYANAN PUBLIK - Konsep, Teori, dan Aplikasi* (Cetakan Pe). Deepublish.
- Suharjito, D. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian*. IPB Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajagrafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 44–59.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v17i1.222>
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ : Kecerdasan Spiritual*. PT. Mizan.