

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Hari Nugroho Akimas

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Email : hariharco@yahoo.co.id

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji yang dilakukan adalah uji model (F), uji t dan uji asumsi klasik. Uji signifikansi menggunakan p-value. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba. Hal ini menunjukkan penelitian pengaruh kecerdasan pegawai terhadap kinerja perlu diteliti lebih lanjut, kemungkinan besar, faktor lain seperti attitude, serta standar operasi dan teknologi menjadi moderating variabel

Kata Kunci:

Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kinerja

ABSTRACT

This Research is to analyze the effect of Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) to the employee performance of Inspectorate South Kalimantan Province. All of The employee are involved as the samples, 81. Data are the perception of the employee regarding the variables. Technique of analysis is using multiple linear regression. Tests involved are Model Test (F), t Test, and classic Assumption test. Significant Test is connected

to pvalue. The results show that (1) Intellectual Quotient (IQ) is influencing insignificantly to the employee performance; (2) Emotional Quotient (EQ) is influencing insignificantly to the employee performance; (3) Spiritual Quotient (SQ) is influencing significantly to the employee performance. The results also indicate that such effects need further research. Variables should be considered are attitude, operating standar and Technology.

Keywords:

Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ), Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja organisasi membutuhkan kecerdasan dari sumber daya manusia di dalamnya. Kecerdasan akan menjawab masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang penting untuk perkembangan hidup dan perusahaan. Masalah dan pertanyaan yang muncul merupakan tantangan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya pencapaian akan didahului dengan peningkatan kinerja individu cerdas dalam organisasi. Artinya kecerdasan akan meningkatkan kinerja individu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, atau kinerja organisasi tercapai.

Inspektorat secara umum berfungsi untuk memastikan tercapainya tujuan kinerja BPKP. Dua badan ini mempunyai fungsi saling mendukung untuk pencapaian tujuan negara (BPKP, 2014). BPKP secara langsung menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Sisi lain, inspektorat fokus lebih detil terhadap pemerintah

daerah. Sehingga kinerja BPKP adalah cerminan tidak langsung kinerja Inspektorat.

Pembinaan auditor pada inspektorat juga dilakukan BPKP. Dua badan namun satu kesatuan fungsi ini memiliki perwakilan di setiap provinsi di Indonesia demi terwujudnya tujuan tata kelola di seluruh Indonesia.

BPKP provinsi Kalimantan Selatan telah mengalami beberapa kinerja yang baik. Kinerja yang baik sejak lama. Empat tahun berturut turut hingga 2010 BPKP mendapat predikat terbaik dan tercepat (Narti, 2010). Berdasar surat edaran sekretaris utama BPKP nomor: SE-1812/SU/2014, 23 Oktober 2014 (BPKP, 2014), kinerja BPKP Kalimantan Selatan dapat terlihat pada sembilan (9) hal. Kinerja yang berhubungan langsung dengan inspektorat adalah pencapaian opini wajar tanpa

pengecualian (WTP) serta Peningkatan opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Kinerja lainnya juga bermakna bahwa prinsip dan standar mampu dijaga juga oleh inspektorat.

Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan dengan melihat kontribusi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan atau kompetensi. Pengukuran akan mengetahui

kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan. Beberapa hal yang tidak berkaitan kinerja akan dapat dihilangkan. Sehingga dalam jangka berkelanjutan perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kecerdasan merupakan kompetensi penting dalam pekerjaan. Menurut Matthews, et al. (2002:59) kecerdasan adalah kapasitas keseluruhan seseorang untuk adaptasi melalui kognisi efektif dan proses informasi. Secara spesifik hal ini berkaitan dengan kompetensi dari pikiran (keahlian mental) atau kecakapan urutan lebih tinggi seperti memahami, pemecahan masalah, pemikiran dan berpikir pada hal pokok yang kompleks dan terstruktur. Gottfredson dalam Lynn dan Vanhanen (2002:20) kecerdasan merupakan kapasitas mental, selain definisi diatas juga memasukkan kecepatan belajar, belajar dari pengalaman, berpikir abstrak dan membuat rencana. Anastasi (1997:220) mengatakan bahwa inteligensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Artinya kecerdasan memiliki beberapa spesifikasi detail.

Kinerja BPKP dan Inspektorat menunjukkan kinerja yang baik dari individu di dalam badan tersebut. Terkait dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari dua instansi tersebut nampak adanya individu pegawai yang cerdas. Hal yang dihadapi meliputi Cerdas dalam hal audit, koordinasi, teliti dan kuat secara mental. Audit membutuhkan kecerdasan secara intelektual karena berkaitan dengan telaah laporan keuangan dan proyek pemerintah. Kecerdasan emosional juga diperlukan karena pekerjaan membutuhkan kendali emosi diri dan orang lain agar tercipta sinergi untuk pemerintah daerah. Kecerdasan spiritual mempengaruhi pekerjaan karena kecerdasan spiritual akan menjamin keterbukaan dan kejujuran dalam sharing makna dan tujuan tata kelola pemerintah daerah yang bersih dan baik.

Amram (2005) menghasilkan bahwa kecerdasan spiritual dan emosional berkontribusi terhadap kinerja pemimpin. Namun secara spesifik kecerdasan emosional tidak signifikan berkontribusi terhadap kinerja pemimpin dari sudut persepsi diri sendiri. Kemudian Paisal dan Anggraini (2010) menemukan bahwa kecerdasan spiritual dan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Spesifiknya kecerdasan spiritual memberikan kontribusi yang dominan.

Berkaitan dengan perbedaan penelitian, beberapa penelitian menjelaskannya. Ardana, et al. (2013) Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual gagal untuk memprediksi Prestasi Akademik mahasiswa akuntansi. Gondal & Husain (2013) menemukan bahwa IQ tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Anggraeni (2012) menemukan bahwa IQ dan EQ tidak berpengaruh terhadap kinerja para atlet silat PON.

Sehubungan dengan permasalahan dan gap yang dipaparkan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kalimantan Selatan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ada diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ), kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja?

2. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ), kecerdasan Spiritual (SQ) secara simultan terhadap Kinerja
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan Spiriuual (SQ) secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi dan wahana kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis, yaitu memberikan informasi kepada pimpinan lembaga akan pengaruh IQ , EQ dan SQ terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Beberapa ahli mengurai tentang pengukuran kinerja pegawai di dalam organisasi. Daft (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah Multi-dimensional karena pekerjaan memiliki dimensi yang luas, sesuai karakter dan standar pekerjaan. Phillips (1999:174-175) menyampaikan bahwa pengukuran yang baik lebih pada efektivitas yaitu dengan melihat pada kombinasi dimensi dari biaya, waktu, kuantitas, kualitas dan indeks perilaku.

Kecerdasan Intelektual

Lynn dan Vanhanen (2002:21) menegaskan bahwa pengujian dan pengukuran kecerdasan intelektual meliputi test verbal reasoning, non reasoning verbal, aritmatika mental, pemahaman verbal, kosa kata, spasial dan kemampuan mengingat. Rivai (2003:227) membutiri dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik.

Kecerdasan Emosional

Dimensi dari kecerdasan emosional menurut Yeung (2009:3-4) ada tiga hal yaitu Kesadaran diri sendiri, arah diri sendiri, kecerdasan interpersonal. Kesadaran diri sendiri berkaitan dengan kemampuan mengidentifikasi suasana hati dan perasaan diri sendiri dan mempengaruhi orang lain.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah (Bowell, 2004:17-18) kecerdasan yang berfokus pada pertanyaan “WHY” Hal ini membangun kesadaran pada diri dan bukan pada ide, pandangan atau pendapat atau pengalaman. Ujungnya akan tercipta rasa terpesona dan antusias, bahagia dalam menjalani hidup. Nggermanto (2002:123) mengatakan bahwa 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.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang dimasa yang akan datang (Hunter, 1996:450). Penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003, juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002:133).

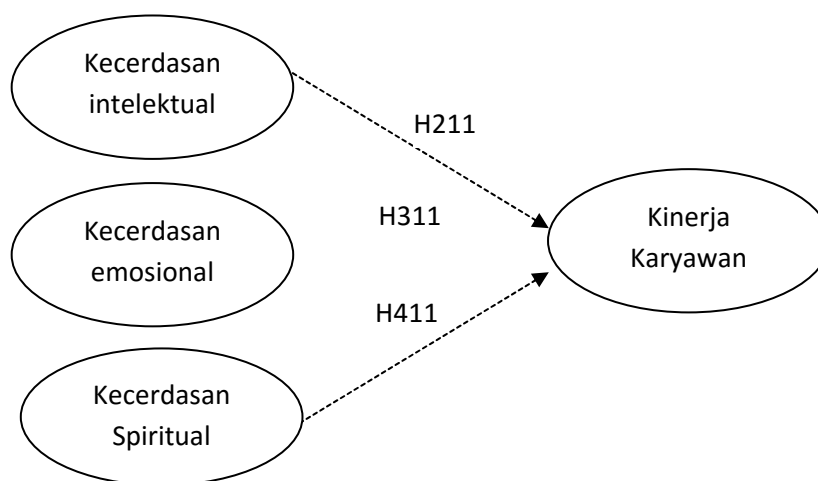
Penelitian Terdahulu

Kinerja dalam dunia akademik tidak berhubungan dengan kecerdasan emosional kecuali satu unsurnya saja. Shipley, et al. (2010) menemukan dalam dunia akademik tentang hal tersebut. Secara umum kecerdasan emosional tidak berhubungan dengan kinerja akademik. Namun salah satu unsur kecerdasan emosional yaitu well being berhubungan dengan kinerja akademik. Sisi lain kecerdasan emosional berhubungan dengan pengalaman kerja dan tidak berhubungan dengan umur.

Kecerdasan emosional dan spiritual juga berhubungan dengan kepemimpinan bisnis kecuali penilaian diri sendiri. Amram (2005) menghasilkan penelitian bahwa dua kecerdasan memiliki kontribusi dalam kepemimpinan. Penjawab kuesioner adalah diri sendiri dan karyawan. Hasilnya penilaian dua kecerdasan yang dilakukan oleh karyawan, dua kecerdasan berhubungan dengan kepemimpinan. Penilaian dua kecerdasan yang dilakukan diri sendiri menghasilkan berbeda. Hanya kecerdasan emosional tidak berhubungan dengan kepemimpinan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan emosional. Paisal dan Anggraini (2010) meneliti pada LBPP-LIA. Hasilnya adalah kecerdasan spiritual dan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berkontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menjelaskannya. Ardana, et al. (2013) Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual gagal untuk memprediksi Prestasi Akademik mahasiswa akuntansi. Gondal & Husain (2013) menemukan bahwa IQ tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Anggraeni (2012) menemukan bahwa IQ dan EQ tidak berpengaruh terhadap kinerja para atlet silat PON.



Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabelvariabel yang mempengaruhi dalam hipotesis (Zikmund, et al., 2010). Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melakukan pengujian hipotesis.

Unit of Analysis

Unit of analysis penelitian ini adalah karyawan inspektorat provinsi Kalimantan Selatan. Perspepsi tentang kinerja diri dan tingkat penggunaan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Populasi dan Ukuran Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kalimantan Selatan yang berjumlah 81. Teknik pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel. Kuesioner yang dikembalikan adalah 56 dan layak di uji hipotesis 49.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (x1) kecerdasan emosional (x2) dan kecerdasan spiritual (x3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (y). Kecerdasan intelektual (Lynn & Vanhanen, 2002:21) yaitu verbal reasoning, non-reasoning verbal dan aritmetika mental. Kecerdasan emosional (Yeung 2009:3) yaitu identifikasi emosi diri dan orang lain, memahami emosi diri dan orang lain, mengelola emosi diri dan orang lain. Kecerdasan spiritual (Nggermanto, 2002:123) yaitu prinsip, visi, makna kerja dan hidup, mengelola kesulitan dan kesakitan, bertahan dalam kesulitan dan kesakitan

Pengumpulan Data

Angket yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia (Sugiyono, 2010).

Teknik Analisa: Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk membuat model yang memprediksi nilai variabel dependen (Berenson, Levine, & Krehbiel, 2012:522). Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Berenson, Levine, & Krehbiel, 2012:579):

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Y_i = Variabel Dependen responden i (Kinerja)

β_0 = Intercept untuk Populasi

β_1 = Slope Y dengan Variabel $X_1, X_2, \dots, X_k$ Konstan

$X_1 \dots X_3$ = Variabel Independen.

X_1 = Kecerdasan Intelektual

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Kecerdasan Spiritual

ϵ_i = Error acak pada Y untuk observasi i

Regresi membutuhkan beberapa pengujian yang penting untuk menilai kebaikan model (Uji F), signifikansi variabel (uji t) dan kemampuan prediksinya (uji asumsi klasik). Alat bantu menghitung adalah SPSS versi 22.

Uji Hipotesis I: Uji F, Uji t (Hipotesis 2-4)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model yaitu variabel X bersesuaian dengan variabel Y (Berenson, et al., 2012). Tingkat kepercayaan yang di gunakan adalah sebesar 95% atau taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%), dengan derajat kebebasan (df) = (k-1) (n-k).

Hipotesis 2-4 menggunakan uji t. Penelitian ini menggunakan pendekatan p-value (observed level of signifikan) karena SPSS menghasilkannya secara otomatis. Kriterianya adalah jika P-value lebih dari atau sama dengan alfa atau 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak, sebaliknya P-value kurang dari alfa atau 0,05 maka H_0 tidak dapat diterima. Selain itu, untuk mengetahui besarnya kemampuan menjelaskan, dihitung koefisien determinasi multiplenya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya (Berenson, et al., 2012).

HASIL PENELITIAN

Kuesioner telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Sehingga dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis. Selain itu uji asumsi klasik juga dilakukan. Untuk melihat signifikansi variabel dan kemampuan prediksi model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig
Konstanta	4.618	.856	.397
Kecerdasan Intelektual	-.068	-.347	.730
Kecerdasan Emosional	.336	1.696	.097
Kecerdasan Spiritual	.465	3.275	.002
R Square	.541		
Adjusted R Square	.510		
F	17.647		
sig	.000		

**Sumber: Olah data SPSS versi 22, Lampiran IV*

Hipotesis 1, Uji F, memberikan gambaran bahwa model penelitian signifikan dan baik. Menurut Berenson (2012), Ghazali (2009) dan IBM-SPSS (2015) hal ini didapat dari nilai Signifikan karena p-value (Sig. 2-tailed) di bawah 0,05 (Berenson, 2012). Tabel 5.72 menunjukkan bahwa nilai F 17,647 dan nilai signifikan di bawah 0,05. Artinya model signifikan sesuai menjelaskan perubahan variabel kinerja.

Melihat kemampuan menjelaskan model adalah dari R Square (Berenson, 2012) yaitu 0,541. Artinya model mampu menjelaskan kinerja sebesar 54,1%. Sisanya dijelaskan variabel lain 45,9%. Ketika model akan dibandingkan dengan model lain maka nilai kemampuan menjelaskan 51%. Berenson (2012) menjelaskan bahwa bila ada penelitian terbaik adalah yang lebih tinggi adjusted R Square. Adjusted R Square menyesuaikan jumlah variabel dan jumlah sampel.

H2 : hipotesis pertama tidak dapat diterima. Nilai sig yang dihasilkan adalah 0,730. Koefisien regresi menunjukkan nilai -0,068. Ini berarti bahwa pengaruh kecerdasan intelektual tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan negatif arahnya.

H3 : Hipotesis kedua tidak dapat diterima. Nilai sig yang dihasilkan adalah 0,097. Koefisien regresi menunjukkan nilai 0,336. Ini berarti bahwa pengaruh kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun positif.

H4 : hipotesis ketiga tidak dapat ditolak. Nilai sig yang dihasilkan adalah 0,002. Koefisien regresi menunjukkan nilai 0,465. Ini berarti bahwa pengaruh kecerdasan spiritual signifikan terhadap kinerja pegawai, serta positif.

$$Y_i = 4,618 - 0,068IQ + 0,336EQ + 0,465SQ$$

Model ini memberikan gambaran tentang konstanta dan nilai Y setelah terjadi perubahan X (IQ, EQ dan SQ).

Pada Koefisien IQ nilainya adalah -0,0681. Negatif menunjukkan arah perubahan berlawanan. Jika ditingkatkan penggunaan IQ maka nilai kinerja akan menurun -0,0681. Koefisien EQ nilainya 0,336. Jika ditingkatkan penggunaan EQ maka nilai kinerja akan naik 0,336. Koefisien SQ adalah 0,465. Jika ditingkatkan penggunaan EQ maka akan meningkatkan kinerja 0,465. Namun yang signifikan adalah SQ.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama tidak dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat dengan Spearman dalam Lynn dan Vanhanen (2002:20), Amram (2005), serta Paisal dan Anggraini (2010). Sisi lain Penelitian ini mendukung Gondal & Husain (2013) dan Anggraine (2012) bahwa IQ tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Anggraeni (2012) terkait kinerja para atlet silat PON.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja

Hipotesis kedua tidak dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat MTD Training (2010), Amram (2005), serta Paisa dan Anggraini (2010). Sisi lain, penelitian ini mendukung penelitian Ardana, et al. (2013) kecerdasan emosional gagal untuk memprediksi Prestasi Akademik mahasiswa akuntansi. Anggraeni (2012) bahwa EQ tidak berpengaruh terhadap kinerja para atlet silat PON.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Amram (2005), serta Paisal dan Anggraini (2010). Namun penelitian ini tidak mendukung Ardana, et al. (2013) kecerdasan spiritual gagal untuk memprediksi Prestasi Akademik mahasiswa akuntansi.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi teoritis menemukan beberapa hal. Pertama Kecerdasan spiritual menjadi hal yang penting ketika teknologi dan sistem kerja serta standar kerja yang tinggi dan terpadu (online). Kedua kecerdasan intelektual memang penting namun relatif dapat digantikan dengan teknologi. Ketiga Kecerdasan emosional juga penting namun relatif

tidak digunakan dan dirasakan karena sistem kerja serta standar kerja yang tinggi yang terpadu (Online). Secara manajerial kecerdasan spiritual harus sangat dikuatkan. Namun yang perlu diperhatikan adalah sistem kerja dan standar kerja serta sistem terpadu. Dua kecerdasan lain akan relatif dapat terbantu dan cenderung lebih terbantu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian lebih luas lagi agar semakin memperjelas pengaruh kecerdasan terhadap kinerja. Catatannya tipe organisasi relatif harus sama. Dapat juga penelitian lintas jenis organisasi agar diketahui secara umum pola pengaruh kecerdasan. Perlu diteliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Variabel lain adalah setara yaitu level individu: motivasi, attitude dan yang semisal. Penelitian moderasi juga penting. Hal ini dapat dipahami bahwa kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja. Namun sistem organisasi dan standar operasi yang tinggi dan terpadu (Online) diduga berpengaruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

Saran

1. Kecerdasan spiritual perlu untuk dikontrol. Artinya dimensi kecerdasan spiritual perlu ditingkatkan dengan pelatihan dan berbagai program. Fokusnya merata pada hampir semua dimensinya yaitu prinsip, visi, makna kerja dan hidup, mengelola kesakitan dan kesulitan, serta bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.
2. Sistem kerja, standar prosedur yang tinggi dan terpadu perlu dijaga. Hal ini akan membantu pegawai dalam pekerjaan.
3. Kecerdasan emosional yang masing-masing sering dipakai pegawai perlu dijaga. Fokusnya adalah hampir semua dimensi kecerdasan emosional. Namun dimensi yang lebih sering adalah identifikasi dan memahami emosi. Sehingga pegawai dapat menghubungkan pengelolaannya dengan standar dan sistem kerja.
4. Kecerdasan intelektual juga masih perlu dijaga pada level pegawai. Secara umum sama pada semua dimensi terutama verbal reasoning dan non verbal reasoning. Sehingga pegawai dapat menghubungkan aplikasi dan pekerjaan yang dihadapi.
5. Faktor-faktor yang melingkupi lingkungan dalam organisasi perlu dijaga. Standar, aplikasi teknologi dan pola hubungan yang menjadi dasar pengaruh variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G., 2001. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient): berdasarkan 6 rukun Iman dan 5 rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Amram, J. Y., 2005. *Intelligence Beyond IQ: The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership*, s.l.: Institute of Transpersonal Psychology.
- Anggraeni, Y., 2012. *Kontribusi IQ (intelligent quotient) dan EQ (emotional quotient) terhadap prestasi atlet pelatda pencak silat pada pon ke-XVIII tahun 2012*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Ardana, I. C., Aritonang, L. R. & Dermawan, E. S., 2013. *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kesehatan Fisik Untuk Memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akuntansi*. *Jurnal Akuntansi*, XVII(03), pp. 444-458.
- Berenson, M. L., Levine, D. M. & Krehbiel, T. C., 2012. *Basic Business Statistics: Concept and Application*. 12 ed. Sydney: Prentice Hall.
- Bowell, R. A., 2004. *The Seven Steps of Spiritual Intelligence: The Practical Pursuit of Purpose, Success and Happiness*. 1st ed. London: Nicholas Brealey Publishing .
- BPKP, 2014. *Situs Resmi BPKP*. [Online] Available at: www.bpkp.go.id [Accessed Desember 2014].
- Brdicka, B., 1999. *The influence of technology on the human mind*. [Online] Available at: <http://it.pedf.cuni.cz/~bobr/hmind/> [Accessed 04 January 2015].
- Carter, P., 2008. *Advanced IQ Test: The Toughest Practice Questions to Test Your Lateral Thinking, Problem Solving and Reasoning Skills*. London: Kogan Page.
- Carter, P., 2008. *IQ: Grow Your Mind*. London: Acturus Publishing Limited and Foulsham.
- Daft, R. L., 2008. *Management*. 8th ed. Sydney: Thomson South-Western.
- Drakulevski, L. & Veshoska, A. T., 2014. *The Influence of Spiritual Intelligence on Ethical Behavior in Macedonian Organizations*. Rome, Universitas Mercatorum, pp. 1-15.
- Fitriastuti, T., 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), pp. 103-114.
- Ghozali, I., 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D., 2000. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gondal, U. H. & Husain, T., 2013. *A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance*. *Asian Journal of Business Management*, 5(1), pp. 153-162.
- IBM-SPSS 23, 2015. *Help Menu SPSS 23*, USA: IBM (International Business Machine Corp).
- Ishak, N. M., Mustapha, R., Ariffin, S. R. & Hassan, S. N. S., 2003. *Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dengan Nilai Kerja*. *Jurnal Teknologi*, pp. 77-84.

- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., James H. Donnelly, J. & Konopaske, R., 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th ed. Texas: McGrawHill-Irwin.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D. & Sulaeman, E., 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), pp. 1038-1046.
- Kasim, 1993. *Kinerja Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuswadi, 2005. *Meningkatkan Laba Melalui Pendekatan Akuntansi Keuangan dan Akuntansi Biaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lynn, R. & Vanhanen, T., 2002. *IQ and The Wealth of Nations*. 1st ed. Westport: Praeger Publisher.
- MAPPI, 2011. *Penilai Semarang*. [Online] Available at: <http://forumpenilaianpublik.blogspot.com/2013/02/pengertianreal-estate-real-property.html>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management*. 13th ed. Australia: Cengage South-Western.
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D., 2002. *Emotional Intelligence (Science and Myth)*. London: A Bradford Book The MIT Press.
- MTD Training, 2010. *Emotional Intelligence*. London: MTD Training & Ventus Publishing ApS.
- Narti, 2010. *Silaturrahmi Jawa Kalimantan*. [Online]
Available at: <https://sijaka.wordpress.com/2010/08/27/inspektorat-kalselperoleh-predikat-terdepan-di-indonesia/> [Accessed december 2014].
- Nggermanto, A., 2002. *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum: cara praktis melejitkan IQ, EQ, dan SQ yang harmonis*. Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia.
- Paisal & Anggraini, S., 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, Volume IV, pp. 100-112.
- Phillips, J. J., 1999. *Accountability In Human Resources Management*. Massachusets: Butterworth-Heinemann.
- Robbins, S. P. & Coulter, M., 2012. *Management*. 11th ed. Sydney: Prentice Hall.
- Shipley, N. L., Jackson, M. J. & Segrest, S. L., 2010. The Effect of Emotional Intelligence, Age, Work Experience and Academic Performance. *Higher Education Journal*, Volume 9, pp. 1-18.
- Sugiyono, 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sumediyani, M., 2011. *Kecerdasan Spiritual dan Problema Bangsa Ini*. [Online] Available at: www.google.com [Accessed 12 June 2013].
- Vaughan, F., 2003. What is Spiritual Intelligence?. *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), pp. 16-33.
- Wall, B., 2007. *Coaching For Emotional Intelligence: The Secret to Developing The Start Potential in Your Employees*. Tokyo: American Management Association (AMACOM).

- Winardi, 1992. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Yeung, R., 2009. Emotional Intelligence : The New Rules. London: Marshall Cavendish Business.
- Zikmund, W. G., Carr, J. C., Babin, B. J. & Griffin, M., 2010. Business Research Methods. 8th ed. Sydney: South-Western.
- Zohar, D. & Marshall, I., 2001. Spiritual intelligence: The Ultimate Intelligence. London: Bloomsbury Publishing.

